

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi Kasus Pada Karyawan Golden Plaza Di Kabupaten
Pamekasan)**

SKRIPSI



Oleh

IQBAL DZUNNURRAIEN

NIM : 14510038

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi Kasus Pada Karyawan Golden Plaza Di Kabupaten
Pamekasan)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

IQBAL DZUNNURRAIEN

NIM : 14510038

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

**(Studi Kasus Pada Karyawan Golden Plaza Di Kabupaten
Pamekasan)**

SKRIPSI

Oleh

IQBAL DZUNNURRAIEN

NIM : 14510038

Telah disetujui pada tanggal, 14 Juni 2021

Dosen Pembimbing,



Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP 197911242009011007

Mengetahui :
Ketua Program Studi,



Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Karyawan Golden Plaza Di Kabupaten Pamekasan)

SKRIPSI


Oleh
IQBAL DZUNNURRAIEN
NIM : 14510038


Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (SM) Pada 2021


Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua Penguji
Sugeng Ali Mansyur.S.S..M.Pd
NIP. 197809 29201411 1001
2. Sekretaris/Pembimbing
Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 197911242009011007
3. Penguji Utama
Setiani. S.E., M.M
NIP. 199009 18201801 2002

Tanda tangan

()


()

()

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,




Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IQBAL DZUNNURRAIEN
NIM : 14510038
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Karyawan Golden Plaza Di Kabupaten Pamekasan)

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Malang, 08 Juni 2021
Hormat saya,



IQBAL DZUNNURRAIEN
NIM: 14510038

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada
Allah SWT

Karya Ilmiah ini saya persembahkan Kepada Kampus
tercinta Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana
Malik Ibrahim Malang, kedua orang tua saya
Ayahanda Alm A.Jufriadi.KH, Ibunda Tercinta
Hamimah Basirah dan keluargaku, sahaabat-
sahabatku, terimakasih atas segala doa, semangat,
motivasi, dan kasih sayang yang telah kalian
berikan kepadaku tanpa ada lelah dan menjadikan
anugerah terbesar dibagian
kehidupanku.

MOTTO

*“Barang siapa yang berusaha dengan sungguh-sungguh maka dia
akan mendapatkan apa yang diuasakannya”*

Man jadda, Wa jada

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas izin Allah penelitian ini dapat terlaksanakan dan terselesaikan dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Karyawan Golden Plaza Di Kabupaten Pamekasan)”.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang, yakni agama Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Zaim Mukaffi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi.
5. Seluruh Bapak, Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Untuk kedua orang tua saya dan seluruh keluarga yang senantiasa mendoakan dan mendukung dalam pembuatan laporan skripsi ini.
7. Seluruh teman-teman Jurusan Manajemen seangkatan dan pihak-pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis

mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin Ya Allah...

Malang, 08 Juni 2021

IQBAL DZUNNURRAIEN

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
HALAMAN MOTTO	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 7
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	7
2.2. Landasan Teori	11
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	27
2.4. Kerangka Konseptual	30
2.5. Hipotesis Penelitian	30
 BAB III METODE PENELITIAN	 32
3.1. Jenis Penelitian	32
3.2. Lokasi Penelitian	32
3.3. Populasi dan Sample.....	33
3.4. Data dan Jenis data	34
3.5. Teknik Pengumpulan data	34
3.6. Definisi Operasional Variabel	35
3.7. Skala Pengukuran	40
3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
3.9. Analisis Instrumen Data	43
3.10. Uji Asumsi Klasik	43
3.11. Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.12. Uji Sobel atau Uji Mediasi	46
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 48
4.1. Sejarah Perusahaan	48
4.2. Hasil Analisis Data	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	86
5.1. Kesimpulan.....	86
5.2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya	87
5.3. Saran Untuk Golden Plaza Di Kabupaten Pamekasan	87

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Ringkasan Penulisan Terdahulu.....	8
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	52
Tabel 4.2. Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Kompensasi Material (X1).....	53
Tabel 4.3. Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Kompensasi Sosial (X2)	56
Tabel 4.4. Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Kompensasi Aktifitas (X3)	57
Tabel 4.5. Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Pekerjaan Itu Sendiri (Z1).	59
Tabel 4.6. Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Gaji (Z2).....	60
Tabel 4.7. Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Kesempatan Promosi (Z3)	62
Tabel 4.8. Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Pengawasan (Z4).....	63
Tabel 4.9. Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Rekanan Kerja (Z5)	64
Tabel 4.10. Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Efektivitas (Y1)	66
Tabel 4.11. Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Otoritas (Y2)	67
Tabel 4.12. Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Disiplin (Y3)	68
Tabel 4.13. Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Inisiatif (Y4).....	69
Tabel 4.14. Hasil uji validitas dan reabilitas variabel Kompensasi	70
Tabel 4.15. Hasil uji validitas dan reabilitas variabel Kepuasan Kerja	71
Tabel 4.16. Hasil uji validitas dan reabilitas variabel Kinerja Karyawan.....	72
Tabel 4.17. Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 4.18. Hasil Analisis Regresi Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	74
Tabel 4.19. Hasil Analisis Regresi Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	75
Tabel 4.20. Hasil Analisis Regresi Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	76
Tabel 4.21. Hasil Analisis Regresi Variabel Kompensasi dan Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Golden sweet swalayan pamekasan	49
Gambar 4.2. Linieritas.....	73
Gambar 4.3. Lintasan Pengaruh	77

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Bukti Penelitian
LAMPIRAN 2	Kuesioner Penelitian
LAMPIRAN 3	Karakteristik Responden
LAMPIRAN 4	Hasil Sebaran Kuesioner
LAMPIRAN 5	Uji Validitas dan Reliabilitas
LAMPIRAN 6	Deskripsi Variabel
LAMPIRAN 7	Uji Asumsi Klasik
LAMPIRAN 8	Analisis Regresi Linier Berganda
LAMPIRAN 9	Bukti Konsultasi
LAMPIRAN 10	Biodata Peneliti

ABSTRAK

IQBAL DZUNNURRAIEN. 2021. SKRIPSI. Judul: “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Karyawan Golden Plaza Di Kabupaten Pamekasan)”

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Hasil kerja perusahaan akan sangat bergantung pada hasil kinerja karyawannya. Perusahaan akan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan memotivasi karyawannya agar bekerja lebih maksimal dengan cara memberikan kompensasi kepada mereka. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Penelitian ini tergolong *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 64 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Jenis data yang digunakan berupa data primer yakni mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan ialah Regresi Linier Berganda dengan alat bantu SPSS versi 21.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,698. Kepuasan Kerja mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,522. Kompensasi mampu memberikan dampak positif bagi Kepuasan Kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 1.334. dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai F hitung yaitu 5486.521 yang berarti diatas F tabel yaitu 2,36.

ABSTRACT

IQBAL DZUNNURRAIEN. 2021. THESIS. Title: "INFLUENCE OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE (Research study of Golden Plaza Employees in Pamekasan Regency)"

Supervisor : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Keywords : Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

The results of the company's work will depend on the results of the performance of its employees. The company will try to improve the performance of its employees by encouraging its employees to work optimally with one way, namely the provision of compensation. This is in accordance with the theory which says that satisfaction with compensation can affect employee behavior to work more enthusiastically and spur high performance.

This research is classified as explanatory research with a quantitative approach. The sample used was 64 respondents with saturated sampling technique. The type of data used is primary data, namely collecting data using a questionnaire. The data analysis used is Multiple Linear Regression with SPSS version 21 tool.

The results of this study indicate that compensation is able to have a positive impact on employee performance, with a significance value of 0.000 which means below 0.05 and has a positive coefficient value of 0.698. Job satisfaction is able to have a positive impact on employee performance, with a significance value of 0.000 which means below 0.05 and has a positive coefficient value of 0.522. Compensation is able to have a positive impact on job satisfaction, with a significance value of 0.000 which means below 0.05 and has a positive coefficient value of 1.334. and Compensation has a positive effect on employee performance with Job Satisfaction as an intervening variable, with a significance value of 0.000 which means below 0.05 and has a calculated F value of 5486.521 which means above F table is 2.36.

مستخلص البحث

إقبال ذوا النورين. ٢٠٢١. بحث جامعي. العنوان: "تأثير التعويض على أداء الموظف مع إرضاء الوظيفة كمتغير التدخل (دراسة استقصائية لموظفي كولدين فلازا Golden Plaza في باميكاسان)"

مشرف : زعيم مكافي، الماجستير

الكلمات الرئيسية : التعويض، إرضاء الوظيفة، أداء الموظف

ستعتمد نتائج عمل الشركة على نتائج أداء موظفيها. ستسعى الشركة إلى تحسين أداء موظفيها من خلال أحد الطريقتين هي تقديم التعويض. هذا يتوافق مع النظرية التي تذكر أن الرضا عن التعويض يمكن أن يؤثر على سلوك الموظف للعمل بحماس أكبر وتحفيز الأداء العالي. استخدم هذا البحث المدخل الكمي. كانت العينة المستخدمة ٦٤ مستجيباً بتقنية أخذ العينات المشبعة. نوع البيانات المستخدمة هي البيانات الأولية أي جمع البيانات باستخدام الاستبيان. تحليل البيانات المستخدم هو الانحدار الخطي المتعدد باستخدام أداة SPSS الإصدار ٢١.

دلت نتائج هذا البحث على أن التعويض يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على أداء الموظف، بقيمة معنوية قدرها ٠.٠٠٠٠ أي أقل من ٠.٠٠٥ ولها قيمة معامل موجبة ٠.٦٩٨. يمكن أن يكون للرضا الوظيفي تأثير إيجابي على أداء الموظف، بقيمة دلالة تبلغ ٠.٠٠٠٠ أي أقل من ٠.٠٠٥ ولها قيمة معامل إيجابية تبلغ ٠.٥٢٢. يمكن أن يكون للتعويض تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي، بقيمة معنوية تبلغ ٠.٠٠٠٠ أي أقل من ٠.٠٠٥ ولها قيمة معامل إيجابية تبلغ ١.٣٣٤. وللتعويضات تأثير إيجابي على أداء الموظف مع الرضا الوظيفي كمتغير متداخل ، بقيمة دلالة تبلغ ٠.٠٠٠٠ أي أقل من ٠.٠٠٥ ولها قيمة F محسوبة تبلغ ٥٤٨٦.٥٢١ مما يعني أن الجدول F هو ٢.٣٦.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi yang terus berkembang menuju entitas ekonomi yang lebih baik serta mampu meningkatkan keuntungan yang diperolehnya adalah tujuan umum berbagai perusahaan atau organisasi. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perusahaan berusaha meningkatkan dan mengembangkan kinerja perusahaan melalui pengembangan sumber daya manusia (Saparuddin dan Sri, 2018).

Nuray dan Moazzam (2016), Karyawan merupakan sumber daya manusia perusahaan yang menjadi organ penting perusahaan. Hal ini berkaitan dengan pentingnya seorang karyawan menjadi salah satu unsur strategi peningkatan kinerja perusahaan. Peningkatan akan terjadi dengan pengelolaan karyawan yang maksimal dan pengembangan kemampuan karyawan yang mumpuni sehingga perusahaan mampu mencapai tujuannya. Oleh sebab itu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia harus menjadi perhatian.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2009). Hasil kerja perusahaan akan sangat bergantung pada hasil kinerja karyawannya. Perusahaan akan berupaya

meningkatkan kinerja karyawannya dengan mendorong karyawannya bekerja secara maksimal dengan salah satu caranya yaitu pemberian kompensasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2001) bahwa kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Jane dan Silas (2013), Kompensasi adalah kebutuhan yang menghubungkan kebutuhan-kebutuhan selanjutnya supaya terpenuhi yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi. Setiap karyawan memiliki keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan. Apabila harapan tersebut mampu dipenuhi perusahaan maka karyawan akan senantiasa merasa dihargai keberadaannya dan bersemangat dalam bekerja sehingga terjadi peningkatan kinerja. Aulia dan Syahrizal (2018), Apabila kompensasi yang diberikan sesuai maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja akan turun. Berdasarkan fungsi kompensasi sebagai salah satu cara memotivasi karyawan maka perusahaan atau organisasi sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan persoalan ini.

Kepuasan karyawan diperlukan untuk menjaga rasa percaya diri dan komitmennya pada perusahaan. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang individual karena setiap individu mempunyai perbedaan tingkat kepuasan sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai keinginan individu maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang

dirasakan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2008) bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Penelitian oleh Rahayu dan Riana (2017), menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kompensasi ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar, dan kepuasan kerja juga ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar. Selanjutnya penelitian oleh Abidin (2010), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Riana (2017) bahwa kompensasi ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya oleh Abidin (2017), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh motivasi pada Golden Plaza Di

Kabupaten Pamekasan.

Dari survei awal yang telah dilakukan penulis terdapat beberapa fenomena yang terjadi dalam operasional karyawan Golden Plaza di Kabupaten Pamekasan yang salah satunya adalah kinerja karyawan selama ini dipandang belum optimal. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, karyawan yang berkeinginan resign dalam waktu kerja yang singkat, menggunakan atau memainkan *smartphone* pada saat jam kerja, dan oknum karyawan yang kurang disiplin dalam jam kedatangan bekerja. Pandangan tersebut adalah hasil wawancara terhadap salah satu manajer di Golden Plaza Kabupaten Pamekasan pada tanggal 1 September 2020. Wawancara tersebut menjadi alasan penulis tertarik melakukan penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja sebagai variabel intervalnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Golden Plaza di Kabupaten Pamekasan)“.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan?

3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis pengaruh kompensasi dan terhadap kepuasan kerja.
4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang akan dilakukan terbagi atas dua, yaitu:

1. Bagi Penulis

Adapun manfaat bagi penulis adalah menambah pengetahuan dan pengembangan bidang ilmu ekonomi manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dipertimbangkan untuk menjadi acuan dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja di dalam

perusahaan. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Manfaat bagi akademisi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dalam memberikan pengetahuan tentang kompensasi serta peningkatan kinerja sumber daya manusia kepada mahasiswa dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel Intervening.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis mengambil rujukan dari beberapa penelitian sebelumnya yang mempunyai bahasan penelitian yang dapat dikatakan sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan tolak ukur guna menambah materi bagi peneliti serta informasi yang lebih mengenai topik penelitian yang akan dilakukan. Siburian (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, dan juga variabel motivasi kerja yang dapat berperan sebagai variabel pemoderasi terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kurniawan et al., (2014), hasil penelitian yaitu kompensasi baik finansial maupun non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja karyawan tersebut akan berdampak positif kepada kinerja karyawan. Retnoningsih et al., (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aryaningtyas dan Ma'ruf (2017) menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh

yang signifikan dengan t hitung masing-masing sebesar 2,028 dan 2,918. Pada uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahayu dan Riana (2017), Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kompensasi ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar, dan kepuasan kerja juga ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar. Abidin (2017), Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun/ judul	Variabel penelitian	Motode analisis	Hasil
1	(Siburian, 2017), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada PT PLN Area Kotabumi)	variabel independen: kepuasan kerja dan kompensasi. Variabel dependen: kinerja karyawan	regresi linier Berganda	kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. variabel kompensasi. Dan juga variabel motivasi kerja yang dapat berperan sebagai variabel pemoderasi terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2	(Kurniawan, M. Adistya Dwi., Hamid, Djamhur dan Utami, 2014), Pengaruh	Kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap variabel	Analisis Deskriptif dan Analisis Jalur.	kompensasi baik finansial maupun non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

	kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. Prudential life assurance)	Kepuasan Kerja Karyawan (Z) dan Kinerja Karyawan (Y).		kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja karyawan tersebut akan berdampak positif kepada kinerja karyawan.
3	Retnoningsih, Sunuharjo dan Ruhana/ 2016/ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero))	Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), Kepuasan Kerja Karyawan (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)	Analisis deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path)	variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Aryaningtiyas /2017/ Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Togamas Solo (Study Kasus Pada Karyawan Toko Buku Togamas Solo)"	Variabel Kompensasi (X1), Variabel Kepuasan Kerja (X2), Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Metode analisis data yaitu analisis regresi linear berganda.	kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan t hitung masing-masing sebesar 2,028 dan 2,918. Pada uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Rahayu dan Riana /2017/ Pengaruh Kompensasi Terhadap	Kompensasi sebagai variabel eksogen, serta Kepuasan Kerja	Analisis deskriptif dan analisis Partial Least Square	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif

	Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian	dan Keinginan keluar sebagai variabel endogen.		signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kompensasi ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar, dan kepuasan kerja juga ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar.
6	Abidin /2017/ Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah	variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kedisiplinan kerja (X3), dan satu variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y).	Structural Equation Modelling (SEM) dengan program AMOS 16.0	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber : Data Diolah (2020)

Dari tabel 2.1 dapat dilihat bahwa perbedaan penelitian ini dengan yang lain adalah terdapat perbedaan tempat penelitian yang akan dilakukan, tahun penelitian, kajian penelitian, serta jumlah sampel. Penelitian sekarang ini bertempat di Golden Plaza Di Kabupaten Pamekasan. Variabel yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah Kompensasi, Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path

Analysis) dengan alat bantu SPSS versi 16.0.

Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel bebasnya ada yang sama menggunakan variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja dan variabel terikatnya ada yang sama menggunakan variabel kinerja Karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Hierarchy Kebutuhan (*Maslow Theory*)

Teori Hierarki kebutuhan ini diajukan oleh Abraham Maslow, seorang tokoh psikologi aliran humanistik, pada tahun 1943 dalam karyanya, *A Theory of Human Motivation*. Maslow menyatakan bahwa pada dasarnya terdapat berbagai macam kebutuhan dalam diri seseorang yang bisa dilihat secara berjenjang (hierarchical). Berbagai kebutuhan tersebut oleh Maslow dikelompokkan secara hierarki menjadi lima bentuk kebutuhan, yakni: (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan rasa aman; (3) kepemilikan sosial; (4) kebutuhan akan penghargaan diri; dan (5) kebutuhan akan aktualisasi diri, seperti Gambar 2.1 berikut. Rivai (2009), dalam hal ini menerangkan bahwa bagan teori hierarki kebutuhan Maslow di atas merupakan penanda rangkaian kebutuhan seseorang yang selalu mengikuti alur hierarki tersebut. Semakin tinggi tingkat kebutuhan seseorang, atau semakin bergerak ke atas tingkat kebutuhan seseorang, maka semakin sedikit kebutuhannya, karena kebutuhan yang lain dianggap sudah terpenuhi, serta semakin sedikit juga orang yang memang mencapai level atas tersebut.

Kebutuhan fisik seperti terdapat pada gambar di atas, berada pada dasar hierarki kebutuhan. Hal tersebut merupakan kebutuhan dasar yang menopang

hidup manusia. Seperti makanan, pakaian, perlindungan. Sampai kebutuhan ini terpenuhi kebutuhan lain akan menunjukkan angka yang kecil.



Gambar 2.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Ketika suatu kebutuhan terpenuhi, maka kebutuhan lain akan muncul yang berada di hierarki bawah. Jika kebutuhan fisik telah terpuaskan, safety atau keamanan merupakan kebutuhan yang kemudian muncul, kebutuhan ini pada dasarnya adalah kebutuhan untuk bebas dari ketakutan secara fisik maupun perampasan kebutuhan psikologis dasar. Dengan kata lain ini adalah kebutuhan untuk penjagaan diri.

Nuray dan Moazzam (2016), Ketika kebutuhan fisik dan keamanan telah hampir terpuaskan, kebutuhan sosial atau afiliasi merupakan kebutuhan yang akan muncul, karena manusia merupakan makhluk sosial. Individu mempunyai kebutuhan untuk menjadi dan menerima bermacam kelompok, ketika kebutuhan sosial lebih dominan individu akan berusaha berhubungan dengan orang lain. Aulia dan Syahrizal (2018), Setelah individu mulai puas akan kebutuhan tersebut, mereka biasanya ingin lebih dari sebatas anggota dari kelompok mereka, mereka lalu merasa butuh akan penghargaan seperti penghargaan diri atau pengakuan

dari orang lain. Kepuasan dari kebutuhan penghargaan diri ini dihasilkan oleh perasaan seperti kepercayaan diri, wibawa, kekuatan ataupun kontrol. Hal ini dimulai ketika individu merasa berguna dan mempunyai pengaruh di lingkungan.

Setelah kebutuhan akan penghargaan diri dirasa terpenuhi, kebutuhan aktualisasi akan muncul. Aktualisasi adalah kebutuhan untuk memaksimalkan potensi dirinya. Jadi aktualisasi adalah hasrat yang muncul ketika satu keahlian telah dikuasai. Individu memuaskan hal ini dengan cara yang berbeda sesuai dengan potensi dan keahliannya (Saparuddin dan Sri, 2018). Alur dari aktualisasi ini dapat berubah dengan cepat dalam lingkaran hidup sampai berakhir. Pemenuhan kebutuhan yang satu akan menimbulkan keperluan kebutuhan yang lain. Setiap orang mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang berbeda, adakalanya seseorang untuk mencapai kebutuhan aktualisasi diri harus melewati pemenuhan kebutuhan mulai dari fisik, dan terus merangkak pada aktualisasi diri (Jane dan Silas, 2013).

2.2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana

Rahayu dan Riana (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Robbins (Donni, 2016:291) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Priansa (2016), menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Begitu pula dengan George Dan Jones (Priansa, 2016:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang di sediakan perusahaan.

Begitu pula halnya dengan Davis dan Newstrom dalam Sinambela ((Karyoto, 2016), mengatakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat bahwa produktifitas itu memungkinkan timbulnya kepuasan Robbins (Karyoto, 2016:312). Kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya dari definisi di atas peneliti mengacu pada kepuasan kerja yang dikemukakan oleh George dan Jones (Priansa, 2016:291) yang mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Penelitian dari Spector (Priansa, 2016:292) ia menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu:

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan ataukah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijaksanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employed centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).

4. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras,

dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

6. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

8. Pekerjaan itu Sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

9. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas- tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

2.2.4 Kepuasan Kerja dalam pandangan Islam

Menurut Islam, bekerja adalah ibadah. Karena itu tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila ia seolah-olah melihat Allah. Apabila ia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah, "*Sesungguhnya aku harus membuat ridha Tuhanku*". Sementara itu Tuhan tidak akan meridhainya, kecuali jika ia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan, maka ia melakukannya secara profesional, baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat (Qardhawi, 2004; 165).

Seorang pegawai mu'min. menikmati di dalam hidupnya akan ketenangan batin, ketenangan hati, lapang dada, optimis, nikmat ridha dan keamanan serta semangat cinta dan kesucian. Tidak diragukan lagi bahwa kondisi kejiwaan semacam ini akan memiliki pengaruh terhadap produktifitas pekerjaannya. Manusia yang terlantar, gelisah, tidak tenang, putus asa, dengki atau pembenci manusia dan kehidupan, jarang bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Ia tidak bisa menghasilkan sesuatu yang bisa diterima dan disenangi (Qardhawi (2004 :166).

Al-Qami (2007:253) mengatakan bahwa orang-orang yang bekerja dengan menggunakan tangannya adalah kelompok orang yang lebih bahagia, tidak terbebani dan tenang dibandingkan yang lain. Kepuasan kerja dalam Islam yang

berdasarkan ndha juga dapat kita simak dalam ayat-berikut dalam Al Quran: Quran Surat At-taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya” Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah.”

2.2.5 Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan banyak hal yang harus di perhatikan seperti halnya perusahaan harus banyak memperhatikan kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal agar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.5.1 Definisi Kinerja karyawan

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan,maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala. Kinerja memiliki beberapa pengertian sendiri-sendiri,pengertian kinerja tersebut menurut beberapa para ahli yaitu sebagai berikut :

- a. Menurut Griffin dalam Poltak 2016), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
- b. Menurut Hadari dalam Subechi (2015), Maulana (2015), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang

bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.

- c. Menurut Ilyas dalam Mangkunegara (2011), mengatakan bahwa kinerja merupakan penampilan hasil kerja dosen baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok.
- d. Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014: p.270), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu .

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya yang sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

2.2.5.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001), kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. mendefinisikan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Ilyas dalam Mangkunegara (2011), mengatakan bahwa Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

2.2.5.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001), berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan”. Disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.2.5.4 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Gibson dalam Sriwidodo (2010), adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas hasil pekerjaan**

Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja.

2. **Kuantitas hasil pekerjaan**

Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan.

3. **Pengertian terhadap pekerjaan**

Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja.

4. Kerja sama

Kerja sama yaitu kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan.

2.2.5.5 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Allah berfirman di dalam Al-Qur'an pada surah *Al-Ahqaf* ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (QS. *Al-Ahqaf*:19)

Dari ayat tersebut, Allah telah menjelaskan bahwa Allah akan membalas setiap amal perbuatan yang dilakukan hambanya berdasarkan apa yang dikerjakannya. Dalam artian ini jika seseorang melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik serta dapat menampilkan bagaimana cara melaksanakan tugas dengan baik baik pula bagi sebuah perusahaan, maka ia akan mendapatkan *feed back* yang baik pula.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik. (Multitama, 2006).

2.2.6 Kompensasi

2.2.6.1 Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Adapun kompensasi menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Handoko (2001), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. sedangkan Wibowo (2016) mendefinisikan kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi

dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2011).

Menurut Yani tahun 2012 (dalam Widodo, 2016:155). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Sedangkan Marwansyah (2016) mendefinisikan Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Rivai (2009), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Jadi Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan.

2.2.6.2 Pandangan Islam Tentang Kompensasi

Dalam pandangan Islam kompensasi tetaplah wajib diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik dari pekerjaan mereka menjadi karyawan. Perusahaan akan memberikan mendapatkan hasil kerja karyawannya yang telah dikerjakannya sebaliknya karyawan mendapatkan imbalan upah atau gaji dari apa yang mereka kerjakan. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW dari Abdullah bin Umar

عن عبد الله بن عمر قال قال رسول الله ﷺ اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه (رواه ابن ماجه والطبراني)

Artinya: “Dari Abdullah bin Umar ia berkata, “Rasulullah saw bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya” (HR Ibnu Majah dan at-Thabrani).

Dan juga dijelaskan dalam Qur’an At-Taubah ayat 105, surah An-Nahl ayat 97 dan surah Al-Kahfi ayat 30:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya “Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (At Taubah : 105).

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثٰى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Artinya “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan.” (An Nahl : 97).

اِنَّ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَعَمِلُوا الصّٰلِحٰتِ اِنَّا لَا نُضِيعُ اَجْرَ مَنْ اَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik.” (Al Kahfi : 30).

Menurut Abu Sinn (2006) dalam bukunya (Fahmi, Siswanto, Farid, Arijulmanan, & Abdurrahman, 2014) menyatakan pada masa Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Mekkah. Pada masa Khalifah Umar ra., gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, upah para pegawai harus dinaikkan sehingga mereka bisa memenuhi

kebutuhan hidup. Menurut Tanjung (2004) dalam buku Abu Fahmi et al. (2014) upah dalam Islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja baik imbalan dunia (financial maupun nonfinansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat). Dari ayat-ayat Al-Qur'an di atas dan dari hadits-hadits di atas, dapat didefinisikan bahwa: upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi (di dunia) dan dalam bentuk imbalan pahala (di akhirat) secara adil dan layak.

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Menurut Ibnu Rusyd dalam Said dan Zaidun (2007) Upah (ujrah/ajrun) dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu upah yang telah disebutkan ajrun musamma, dan upah yang sepadan ajrul mitsli.

1. Upah yang telah disebutkan (ajrun musamma), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.
2. Upah yang sepadan (ajrul mitsli), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akadnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja (profesi) nya saja. Apabila akad ujranya menyebutkan jasa pekerjaannya. Untuk menentukan upah ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara. Melainkan oleh orang ahli dalam

menangani upah kerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Muryanto (2012), juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Dalam Islam, pembahasan sekaligus praktik hubungan antara kinerja dengan upah sudah dijelaskan dalam Al-Quran, salah satunya yang terdapat dalam ayat berikut ini:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya *"Berkatalah dia (Syu'aib), Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik." (QS. Al-Qashash [28] : 27).*

قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَى مَا نَقُولُ وَكِيلٌ

Artinya” Dia (Musa) berkata: *”Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan.”* (QS. Al-Qashash [28] : 28).

Pada ayat tersebut Allah jelaskan kepada kita salah satu bentuk hubungan antara kinerja dan upah. Contoh yang Allah berikan adalah kisah antara Nabi Syuaib dengan Nabi Musa, Contoh tersebut menjelaskan bahwa Nabi Syuaib bertindak sebagai pemberi kerja yang mempekerjakan Nabi Musa dimana kompensasi atau imbalan dari pekerjaan tersebut adalah Nabi Musa dinikahkan dengan salah satu anak perempuan Nabi Syuaib.

Semenjak diutusnya Rasulullah kepada seluruh manusia, konsep-konsep dan praktik pengupahan dalam Islam semakin mengalami perkembangan yang pesat. Aturan-aturan pengupahan semakin nyata dan prinsip-prinsip pengupahan semakin memberikan keadilan serta semakin memanusiawikan para pekerja tanpa mengabaikan para pemberi kerja pula. Pada tulisan ini InsyaAllah akan dibahas mengenai kompensasi atau upah dalam perspektif ekonomi syariah, dimana tulisan ini akan mencakup prinsip-prinsip pengupahan Islami yang di takhrij berdasarkan Al-Quran dan hadist.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Dalam era globalisasi sekarang ini kompensasi merupakan kebutuhan dasar yang dijadikan karyawan untuk mencari dan bertahan terhadap sebuah pekerjaan. Dessler (2000), mengemukakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Dalam hal ini, sejak awal memang sudah menjadi motivasi karyawan dalam melakukan segala kegiatannya dalam

perusahaannya. Maka dari itu, kompensasi menjadi bagian sangat penting dalam proses evaluasi karyawan sendiri dalam memutuskan apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak dalam sebuah perusahaan.

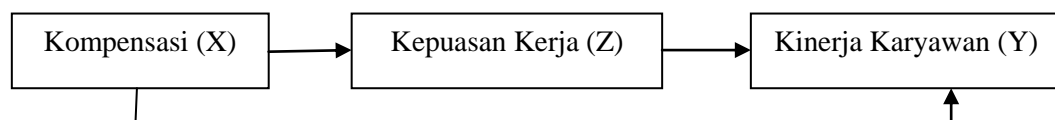
Menurut Michael dan Harold (1993) dalam Djati (2003), menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah Kepuasan Kerjaterhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Hal ini dimungkinkan, karena kompensasi tersebut akan menimbulkan motivasi dalam diri seorang karyawan. Selanjutnya motivasi tersebut yang akan menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Mengenai jumlah dari kompensasi itu sendiri sangatlah variabel untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja.

penelitian yang dilakukan oleh Jane dan Silas (2013), menunjukkan hasil bahwa Kompensasi yang memberikan kepuasan dalam bekerja adalah kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat dilihat sampai sejauh mana perusahaan dapat menghargai karyawan. Dampak dari kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan akan kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin membuat kinerja karyawan lebih baik dalam bekerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan akan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

2.4 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual pada penelitin ini yaitu terlihat pada gambar

2.1



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis penelitian

Berdasarkan uraian di atas dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap dan kepuasan kerja.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Golden Plaza di Kabupaten Pamekasan. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, penulis menggunakan jenis penelitian yang tepat supaya hasil yang diperoleh berupa gambaran jelas dan sesuai dengan pengamatan dan permasalahan yang diamati. Jenis penelitian yang sesuai untuk mencapai tujuan penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2009), Penelitian dengan jenis kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya penelitian kuantitatif dilakukan pada penelitian *inferensia* (dalam rangka pengujian hipotesis). Hasil yang akan diperoleh dari metode kuantitatif ini adalah signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian sampel besar pada umumnya dilakukan dengan metode kuantitatif (Arikunto, 2010).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu di Golden Plaza di Jl. Stadion No.117, Lada, Lawangan Daya, Pademawu, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur. Alasan peneliti memilih Golden Plaza, karena Golden Plaza termasuk salah satu toko ritel yang terbesar dan sudah mempunyai nama yang bagus di kabupaten pamekasan,

sehingga konsumen banyak yang mengetahui tentang Golden Plaza

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Penelitian sosial didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi sebuah kelompok subjek mempunyai ciri-ciri atau karakteristik yang membedakan dirinya dengan kelompok subjek lain. Ciri dan karakteristik yang dimaksud tidak terbatas pada ciri lokasi tetapi dapat terdiri dari beberapa karakteristik individu. Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Golden Plaza di Kabupaten Pamekasan sebanyak 64 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang merupakan bagian dari populasi. Oleh sebab itu sampel memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Suatu sampel yang merupakan representasi bagi populasinya memiliki karakteristik yang bergantung karakteristik populasinya. Dalam penelitian ini analisis didasarkan pada data sampel sedangkan kesimpulan diharapkan akan diterapkan pada populasi sehingga sampel yang diperoleh harus merupakan sampel yang representatif bagi populasinya. Dijelaskan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2010) atau sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2009). Sampel

yang penulis pilih sebagai representatif dari populasi dalam penelitian ini sebanyak 64 orang karyawan.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena semua populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan dengan penentuan sampel kepada semua anggota populasi yang dipilih sebagai sampel. Ia juga mengemukakan bahwa teknik pengambilan sampel ini dapat disebut sebagai sensus. Dapat disimpulkan bahwa sampling jenuh adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Golden Plaza di Kabupaten Pamekasan yakni sebanyak 64 orang karyawan yang akan menjadi sampel.

3.4 Data dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yaitu merupakan data yang dikumpulkan dari jawaban responden melalui kuesioner yang diberikan kepada responden yakni karyawan di Golden Plaza di Kabupaten Pamekasan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner

a. Kuesioner

Suatu daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan data penelitian disebut sebagai kuesioner. Penulis memilih

mengumpulkan data dengan metode kuesioner yang bersifat tertutup. Kuesioner yang bersifat tertutup dapat diartikan sebagai pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberi jawaban atas beberapa alternatif atau satu jawaban saja (Nazir, 1988).

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen dalam mengumpulkan data dari responden, hal ini dimaksudkan karena metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survei (Singarimbun, 2006). Dalam pengumpulan data responden memberikan tanggapan sesuai dengan persepsi mereka tentang faktor-faktor dalam kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang ditanyakan pada kuesioner. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk memenuhi dua kebutuhan yaitu memperoleh data deskriptif dan data inferensial untuk menguji hipotesis serta model.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009). Variabel-variabel dalam penelitian dijabarkan menjadi indikator variabel yang selanjutnya indikator tersebut dijadikan titik tolak menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan. Jawaban item pertanyaan pada variabel kompensasi material, kompensasi sosial, kompensasi aktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan menggunakan skala likert dengan interval penilaian untuk setiap jawaban responden 1 sampai 5.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Singarimbun (2006), definisi operasional adalah suatu definisi

mengenai variabel yang di rumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel sesuai dengan definisi operasional yakni variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Definisi operasional merupakan unsur yang sangat membantu dalam penelitian karena definisi operasional akan menunjukkan pada indikator-indikator, aspek-aspek variabel atau konstruk, dan alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompensasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

1. Variabel Independen yaitu Kompensasi (X)

Kompensasi merupakan penghargaan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan, dalam hal ini kompensasi berupa kompensasi material, kompensasi sosial dan kompensasi aktifitas. Indikator kompensasi yaitu:

1. Kompensasi Material

Kompensasi yang diberikan berupa bonus, biaya perawatan dan pengobatan, tunjangan, fasilitas (parkir, telepon, ruang kerja, mushola, sistem pemberian gaji, jaminan sosial)

2. Kompensasi Sosial

Kompensasi yang diberikan berupa peluang promosi, rekreasi, motivasi, memberikan kewenangan kepada karyawan untuk ikut serta dalam mengambil keputusan.

3. Kompensasi Aktivitas

Kompensasi yang diberikan berupa pelatihan, pengembangan dan peluang kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

2. Variabel Intervening yaitu Kepuasan kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah kesesuaian antara kenyataan yang ada dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Variabel kepuasan kerja terdiri atas lima indikator, yaitu:

1. Pekerjaan Itu Sendiri.

Tugas yang dikerjakan terasa menarik, terdapat kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab dalam pekerjaan yang dilakukan, serta kecocokan antara minat dan kemampuan dengan pekerjaan yang dikerjakan

2. Gaji.

Sejauh mana hasil yang diterima karyawan sebanding dengan tanggung jawab yang diemban, dapat memenuhi kebutuhan hidup, sesuai dengan kinerja, dan dianggap pantas bila dibandingkan karyawan lain dalam perusahaan tersebut.

3. Kesempatan Promosi.

Terdapat kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan promosi dan atasan mendukung karyawan untuk mendapatkan promosi tersebut.

4. Pengawasan.

Atasan terbuka untuk berdiskusi ketika karyawan mengalami masalah, cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan, dan memberi dukungan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

5. Rekan Kerja.

Kesediaan rekan kerja untuk membantu, mendukung, serta berbagi informasi mengenai tugas yang dikerjakan oleh karyawan dan rekan kerja dapat

membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja.

3. **Dependen yaitu Kinerja karyawan (Y)**

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peran dan tugasnya dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan diukur dengan 4 indikator yaitu:

1. Efektivitas.

Berupa penghematan anggaran, kesesuaian hasil pekerjaan, ketepatan waktu

2. Otoritas.

Berupa bekerja sesuai dengan fungsi, tidak menyalah gunakan jabatan, konsisten dengan jabatan

3. Disiplin.

Berupa hadir tepat waktu dan manajemen waktu yang baik

4. Inisiatif

Berupa keinginan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan pemanfaatan waktu luang

Ringkasan mengenai definisi operasional variabel terlihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Va riabel	Indikator	Item	Referensi
Kinerja Karyawan (Y)	Efektivitas dan Efisiensi (Y1)	Sebisa mungkin saya menghemat anggaran dalam melakukan pekerjaan saya.	(Praw irosen tono, 1999)
		Saya menganggap ketercapaian hasil Pekerjaan sangat penting dalam bekerja.	
		Saya tidak selalu mengupayakan waktu pencapaian target pekerjaan.	
	Otoritas dan Tanggung	Saya bekerja sesuai dengan fungsi saya dalam instansi.	

	Jawab(Y2)	Jabatan saya dalam instansi, saya pergunakan sebaik- baiknya dalam mencapai tujuan instansi.	
		Saya konsisten menjalankan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang Digariskan	
	Disiplin (Y3)	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.	
		Saya tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik.	
	Inisiatif (Y4)	Saya menyelesaikan pekerjaan segera pada hari itu juga	
		Jika ada waktu, saya juga mengerjakan pekerjaan untuk esok hari daripada membuang waktu.	
Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan	Tugas yang dikerjakan terasa menarik	(Luthans, 2005)
		Terdapat kesempatan untuk betah hat - hal yang tidak diketahui	
		Terdapat kesempatan untuk menerima Tanggungjawab	
		Kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan	
		Kecocokan antara Pekerjaan dengan minat yang dimiliki oleh karyawan	
	Gaji (Z2)	Hasil yang diterima sesuai dengan Tanggungjawab	
		Hasil yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup	
		Hasil yang diterima sesuai dengan kinerja	
		Hasil yang diterima dianggap pantas bila Dibandingkan dengan karyawan lain	
	Kesempatan Promosi (Z3)	Terdapat kesempatan untuk mendapatkan Promosi	
		Atasan mendukung karyawan untuk mendapatkan promosi	
	Pengawasan (Z4)	Atasan terbuka untuk berdiskusi ketika karyawan mengalami Masalah	
		Atasan terbuka untuk memberi masukan Kepada karyawan bagaimana cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	
		Atasan memberikandukungan sehingga Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik	
	Rekanan Kerja (Z5)	Rekan kerja terbuka untuk berbagi banyak informasi mengenai teknis pelaksanaan Tugas	
		Rekan kerjanya bersedia membantu	
		Ketika karyawan menghadapi masalah dalam pekerjaannya	

Kompensasi (X)		Rekan kerjanya mendukung karyawan dalam menyelesaikan Pekerjaannya	(Djati, 2003)
		Rekan kerja dapat membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja	
	Kompensasi Material (X1)	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan Besarnya tanggungjawab yang diemban.	
		Instansi memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan.	
		Besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada saya sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini.	
		Instansi sudah memberikan penggantian atas biaya perawatan dan pengobatan yang besarnya sesuai dengan yang diterapkan organisasi.	
		Instansi telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya.	
		Instansi telah menyediakan fasilitas (parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman dan mushola) yang memadai.	
		Kebijakan atau sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus di instansi ini cukup adil	
	Kompensasi Sosial (X2)	Saya merasa senang bekerja disini karena saya bekerja sama dengan teman-teman yang akan selalu memberikan dorongan semangat kepada saya jika saya sedang	
		Mendapatkan masalah dalam bekerja	
		Instansi memberikan Tunjangan rekreasi kepada karyawannya.	
		Instansi telah memberikan peluang promosi atas prestasi kerja saya.	
		Instansi tidak memberikan kewenangan kepada karyawannya untuk ikut serta dalam mengambil keputusan dalam pemecahan masalah instansi.	
	Kompensasi Aktifitas (X3)	Instansi memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan guna peningkatan kinerja karyawan.	
		Instansi tidak memberikan peluang kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan Perusahaan	

3.7 Skala Pengukuran

Dalam penyusunan data, penulis mengikuti langkah-langkah yaitu

menjabarkan variabel kedalam aspek, menjabarkan aspek kedalam indikator dan menjabarkan indikator kedalam pertanyaan-pertanyaan. Dalam pengembangannya, instrumen ini dibuat tertutup menggunakan *skala likert*. Skala likert berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seseorang responden terhadap pernyataan itu.

Adapun secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2009), *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item –item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Validitas

Arikunto (2010), Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Yang dimaksud akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dikatakan

sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.

Ghozali (2005), mengemukakan Rumus yang digunakan dalam pengujian validitas adalah: nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*), dengan r tabel dengan mencari *degree of freedom* (df) = N - k, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Sugiyono (2009), adapun indikator persyaratan untuk menilai validitas yaitu Jika r hitung > r tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid, serta nilai signifikansi dibawah 5%.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{s_X^2 - \sum s_i^2}{s_X^2} \right)$$

tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Walaupun istilah reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, keajegan, dan sebagainya, namun gagasan pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas yaitu dengan menggunakan rumus cronbach's coefficient alpha yaitu sebagai berikut:.

Dimana K adalah jumlah item atau variabel dengan s_X^2 sebagai berikut :

$$s_X^2 = \sum \frac{(x_i - \bar{X})^2}{n-1} \text{ dimana } \bar{X} = \sum \frac{x_i}{N}$$

Kategori koefisiensi reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kategori Koefisien Reliabilitas

Kategori	Keterangan
$0,80 \geq 1,00$	Reliabilitas sangat tinggi
$0,60 \geq 0,80$	Reliabilitas tinggi
$0,40 \geq 0,60$	Reliabilitas sedang
$0,20 \geq 0,40$	Reliabilitas rendah
$-1,00 \geq 0,20$	Reliabilitas sangat rendah

3.9 Analisis Instrumen Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini tidak dapat diambil kesimpulan begitu saja. Singarimbun (2006) Agar data dalam penelitian dapat dibaca dan ditafsirkan maka diperlukan teknik analisis data atau pengolahan data. Dari data yang didapatkan dilakukan analisis secara statistik sesuai dengan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik yang digunakan dalam analisis data adalah jenis analisis deskriptif.

Arikunto (2010), Analisis deskriptif yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk difahami dan disimpulkan. Kesimpulan yang diberikan selalu jelas dasar faktualnya sehingga semuanya selalu dapat dikembalikan langsung pada data yang diperoleh. Uraian kesimpulan didasari oleh angka yang diolah tidak secara terlalu dalam. Kebanyakan pengolahan datanya didasarkan pada analisis presentase dan analisis kecenderungan (trend). dimaksudkan untuk mengambil kesimpulan dengan pengujian hipotesis.

3.10 Uji Asumsi Klasik

Pada analisis data ini dengan analisis deskriptif digunakan rumus analisis regresi linier sederhana dikarenakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan sebagai variabel dependen dengan kinerja karyawan sebagai variabel independen. Langkah-langkah dalam analisis data di

penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.10.1 Uji Normalitas

Santoso (2010), mengemukakan tujuan dari Uji Normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut dapat tertuju dengan baik. Data diuji dengan Kolmogorov-Smirnov. Arikunto, (2010), pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal.

3.10.2 Uji Linearitas

Santoso (2010), linearitas adalah keadaan di mana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam range variabel independen tertentu. Linieritas bisa diuji menggunakan scatter plot (diagram pancar) dengan memberi tambahan garis regresi.

3.11 Analisis Regresi Linier Berganda

Singarimbun (2006), Analisa regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisa regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Y' = nilai pengaruh yang diprediksikan

a = konstanta atau bilangan harga $X = 0$

b = koefisien regresi

X = nilai variable dependen

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan Kepuasan Kerja, Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Metode analisis ini menggunakan program SPSS (Statistic Product and Service Solution). Adapun bentuk persamaannya yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Koefisien Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Kompensasi

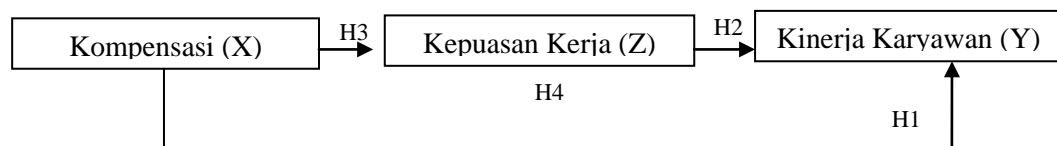
b_2 = Koefisien Kepuasan Kerja

X_1 = Variabel Kompensasi

X_2 = Variabel Kepuasan Kerja

e = Standart Error

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik T, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi. Untuk memudahkan dalam analisis data, penulis menggunakan program SPSS from Windows versi 21.



Gambar 3.1

Model Kerangka Penelitian

Berdasarkan gambar 3.1 setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur diatas pula didapat persamaan struktural yaitu terdapat uji regresi sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung: $Z=a+B_1X$
2. Pengaruh tidak langsung: $Y=B_1X+B_2Z$

3.12 Uji Sobel atau Uji Mediasi

Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2009) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel kriteria (dependen).

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M).

Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect) Sab dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan:

ab : koefisien pengaruh langsung yang diperoleh dari

perkalian antara pengaruh langsung a dan b .

a : koefisien pengaruh langsung independen (X)
terhadap Intervening (M).

b : koefisien pengaruh langsung mediator (M)
terhadap dependen (Y).

Sa : standard error dari koefisien a .

Sb : standard error dari koefisien b .

Jika z -value dalam harga mutlak $> 1,96$ atau tingkat signifikansi statistik z (p -value) $< 0,05$, pengaruh tidak langsung atau pengaruh tak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui mediator, signifikan pada taraf signifikansi $0,05$ (Preacher dan Hayes., 2004).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Golden sweet swalayan pamekasan adalah perusahaan perdagangan yang bergerak dalam bidang Ritel yakni dalam bidang penyaluran barang kebutuhan sehari-hari khususnya makanan (sembako) bermacam jenis minuman, peralatan dan perlengkapan rumah tangga, peralatan listrik, peralatan bayi, obat-obatan, kosmetik, aksesoris dan lain-lain.

Masyarakat sangat menyukai *Golden sweet* swalayan pamekasan dikarenakan harganya yang cukup murah, pelayanan yang baik dan barang dagangannya lengkap, sesuai dengan keperluan dan kebutuhan sehari-hari.

Dengan harganya yang relatif murah dan lengkap tersebut *Golden sweet* swalayan pamekasan merupakan alternatif yang tepat untuk berbelanja selain toko grosir yang lain, hal inilah yang menyebabkan sirkulasi perputaran barang yang cepat sehingga memacu toko ini berkembang.

Perusahaan yang berdiri pada tanggal 2 Juli 2000 yang berlokasi di JL. Stadion, 47, Pamekasan, 69313, Lawangan Daya, Pademawu, Pamekasan 69323, merupakan status badan usaha perorangan yang bergerak dibidang distribusi untuk keperluan rumah tangga berupa kebutuhan sehari-hari, baik itu makanan, minuman dan peralatan/perlengkapan rumah tangga dan lain sebagainya.

Golden sweet swalayan pamekasan Memiliki Beberapa Stand menurut jenis barang yang sejenis diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Makanan

Terdiri dari 4 stand yang berisikan beras, tepung, gula, mie instan, snack, coklat, permen, minyak goreng, biskuit/kue, bumbu masak, sarden, kecap, ice cream lain-lain.

2) Minuman

Terdiri dari 2 stand, yang berisikan minuman ringan (Soft Drink), susu, sirup, teh, kopi, aqua galon, minuman berenergi dan lain sebagainya.

3) Peralatan Rumah Tangga

Terdiri dari 3 stand, yang berisikan piring, gelas, cangkir, mangkok, sendok, garpu, pisau, toples, plastik bungkus, termos, tempat kue, sapu, penggiling cabe, baskom, tempat sampah, blender, dan lain sebagainya.

4) Alat Tulis

Terdiri dari 1 stand, berisikan buku tulis, buku nota, pena, pensil, penghapus, penggaris, lem perekat, cat gambar, isolasi, meja belajar, tas, dan lain-lain.

5) Perlengkapan Rumah Tangga

Terdiri dari 3 stand, yang berisikan detergen, anti nyamuk, pengharum ruangan, pewangi pakaian, pembalut wanita, bunga, pot bunga, sandal, payung, pot bunga, jam, tabungan, bingkai foto, lap tangan, keset dan lain-lain.

6) Peralatan Listrik

Terdiri dari 1 stand yang berisikan lampu, colokan listrik, stop, cok sambung, dan lain sebagainya.

7) Obat-obatan

Terdiri dari 1 stand yang berisikan aneka macam obat, vitamin, dan lain-lain.

8) Kosmetik

Terdiri dari 3 stand, yang berisikan bedak, lipstick, make up, parfum, shampoo, sabun, odol, sikat gigi, tisu, kapas pembersih muka, sisir, cermin, dan lain-lain.

9) Peralatan Mandi

Terdiri dari 1 stand yang berisikan Tempat baju, Angger, Gayung, Brus, Tempat Sabun, dan lain sebagainya.

10) Peralatan Bayi

Terdiri dari 2 stand, yang berisikan botol susu, dot bayi, tempat makan, baju, pampers dan lain sebagainya.

11) Mainan Anak-Anak

Terdiri dari 2 stand yang berisikan Gambar-gambaran, Mobilan, Robot, Bola, Balon, dan lain sebagainya.

12) Aksesoris

Terdiri dari 1 stand, yang berisikan gelang, kaos kaki, bros, ikat rambut, dan lain-lain

13) Lain-lain

Terdiri dari baterai, rokok, pisau cukur, silet, gas, dan lain-lain.

4.1.1 Jam Kerja

Dalam proses menjalankan kegiatan *Golden sweet* swalayan pamekasan mengadakan kebijakan waktu jam kerja. Dimana beroperasi kerja setiap hari

mulai pukul 08.00 pagi sampai 22.00 malam atau 14 jam per hari .dan untuk mencapai efektifitas kerja karyawan maka kerja dibagi 2 shif per hari termasuk istirahat, shalat, dan makan dengan rincian sebagai berikut :

1. Shift 1 antara pukul 08.00 s/d 15.00
2. Shift 2 antara pukul 15.00 s/d 22.00

4.1.2 Sistem gaji atau Pengupahan

Adapun sitem pengupahan yang diterapkan oleh *Golden sweet* swalayan pamekasan adalah dengan system upah bulanan bagi seluruh karyawan dan tidak ada sistem bonus serta asuransi tapi untuk tunjangan hari raya (THR) biasanya ada dalam bentuk uang/barang. Sedangkan gaji diberikan kepada karyawan setiap satu bulan sekali pada tanggal yang berbeda sesuai dengan mulainya karyawan itu masuk dan bekerja di perusahaan itu.

Gaji merupakan balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan. Komposisi gaji dari karyawan pada *Golden sweet* swalayan pamekasan berbeda-beda dari Rp 700.000 hingga sampai gaji sebesar Rp 1.200.000, tergantung tugas karyawan/i di Perusahaan itu, ada beberapa tunjangan – tunjangan yang di beri perusahaan di antranya seperti :

- a) Tunjangan operasional
- b) Tunjangan hari raya
- c) Makan karyawan di tanggung Perusahaan.

4.1.3 Fasilitas Perusahaan

Adapun fasilitas yang disediakan oleh perusahaan diantaranya adalah:

1. Musholah.

2. Tempat istirahat.
3. Toilet
4. CCTV

4.1.4 Visi, Misi, dan Motto Perusahaan.

Visi

Menjadikan jaringan distribusi ritail, sebagai tempat masyarakat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sesuai dengan harapan dan keinginan konsumen.

Misi

1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan / konsumen dengan produk, harga dan pelayanan yang berkualitas baik.
2. Selalu menjadi yang terbaik, di setiap tingkah laku dan etika bisnis yang paling baik.
3. Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dan bangsa.

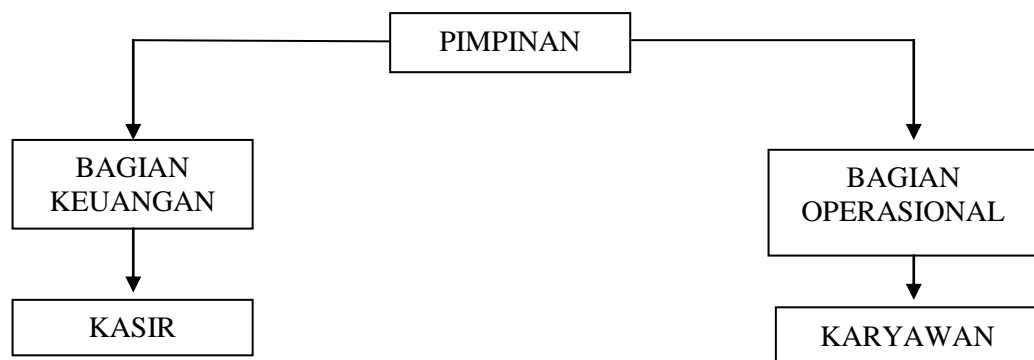
Motto

‘Harga Pas, Pelanggan Pun Puas’

4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan gambaran umum secara sistematis mengenai hubungan dan kerjasama sekelompok orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dengan adanya struktur organisasi akan diketahui tingkat kekuasaan seseorang, wewenang, dan tanggung jawab karyawan. Struktur organisasi *Golden sweet* swalayan pamekasan berbentuk organisasi garis dimana wewenang mengalir dari atas ke bawah, yang setiap bagian mempunyai masing –

masing pimpinan tertentu dan bertanggung jawab kepada seorang atasan. Struktur organisasi seperti ini baik bagi organisasi yang kompleksitas pekerjaannya masih sangat sederhana atau dengan kata lain cocok untuk organisasi yang berskala kecil dan menengah. Untuk lebih jelasnya, struktur organisasi dan uraian tugas pada *Golden sweet* swalayan pamekasan dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.1

Struktur Organisasi *Golden sweet* swalayan pamekasan

Sumber: Golden sweet swalayan pamekasan 2021

Keterangan jabatan :

1. Pimpinan

Wewenang dan tanggung jawab pimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Memimpin, merencanakan, dan mengendalikan perusahaan (*Golden sweet* swalayan pamekasan)
- b) Bertanggung jawab atas laporan pelaksanaan tugas dari bawahannya pada masing-masing bagian
- c) Membuat keputusan untuk kemajuan perusahaan
- d) Merencanakan, merumuskan dan menciptakan rencana dan program kerja, anggaran, kebijakan umum yang diperlukan sebagai pedoman di dalam

menjalankan operasi perusahaan.

- e) Secara berkala melakukan evaluasi atas pelaksanaan rencana, program kerja, termasuk mengamati perkembangan perusahaan, mengambil keputusan luar biasa. Mempertimbangkan dan menyetujui penambahan pegawai, promosi dan pemberhentian pegawai.

2. Bagian Keuangan

Tugasnya adalah sebagai berikut :

- a) Menyusun strategi berikut mengawasi penataan keuangan perusahaan
- b) Melakukan evaluasi terhadap system penataan keuangan dan akuntansi perusahaan
- c) Membuat laporan perusahaan berupa neraca sert mencatat pemasukan dan pengeluaran perusahaan.
- d) Menyetujui dan menandatangani bukti pengeluaran kas sampai dengan jumlah tertentu yang sudah ditetapkan.
- e) Memeriksa kebenaran dan kelengkapan pencatatan seluruh harta, kewajiban, transaksi keuangan perusahaan.

3. Bagian Operasional

Tugasnya adalah sebagai berikut :

- a) Mewakili pimpinan dalam melaksanakan tugas perusahaan dibidang operasional
- b) Merencanakan, mengkoordinasi, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan fungsi dan tugas unit kerja dibidang operasional

- c) Membina dan mengembangkan kemampuan kerja seluruh karyawan

4. Kasir

Tugasnya adalah sebagai berikut :

- a) Melayani pembayaran dari konsumen yang berbelanja
- b) Menyimpan dan mengatur uang yang keluar masuk dari pembelian dan penjualan barang dagangan
- c) Menentukan buget pembelanjaan / pengeluaran kas sehari hari untuk keperluan kas kecil.
- d) Memeriksa kebenaran pengeluaran, harus sesuai dengan target yang ditentukan.
- e) Menerima uang dari pembelian tunai dari konsumen.

5. Karyawan

Tugasnya adalah sebagai berikut :

Karyawan bertugas Mengecek barang-barang, Membersihkan/ Menyusun barang-barang yang akan di jual, melayani konsumen yang berbelanja serta membantu konsumen menemukan produk yang dibutuhkannya.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Pada tabel 4.1 menunjukan bahwa karakteristik responden yang terdiri dari 64 orang sampel yaitu, responden dengan jenis kelamin mayoritas wanita dengan jumlah sebanyak 51.6%, sedangkan responden dengan jenis kelamin Pria sebanyak 48.4%. Untuk kategori usia yakni <20 tahun sebanyak 53.1%, usia 20-30 sebanyak 26.6%, dan usia 30-40 sebanyak 20.3%.. Responden dengan tingkat

pendidikan terakhir, SMP 62.5%, dan sarjana 37.5%.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden

Karakteristik	Deskripsi	frekuensi	
		sampel	Prosentase
Jenis kelamin	Pria	31	48.4%
	wanita	33	51.6%
Usia	<20	34	53.1%
	20-30	17	26.6%
	30-40	13	20.3%
Pendidikan	SMA	40	62.5%
	Sarjana	24	37.5%

Sumber: Data diolah peneliti: 2021

4.2.1.1 Deskripsi Variabel Kompensasi

Hasil analisis statistik deskriptif digambarkan dalam bentuk frekuensi, persentase dan nilai rata-rata (*Mean*) dari setiap item, indikator dan variabel. Variabel yang dideskripsikan pada penelitian ini meliputi variabel Kompensasi (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Tabel-tabel dibawah ini menjadi acuan dalam menentukan kategori skor pada nilai rata-rata variabel dan indikator. Adapun hasil analisis statistik deskriptif ditunjukkan pada Tabel-tabel berikut dibawah ini.

Variabel Kompensasi (X) terdiri dari 3 indikator, yaitu Kompensasi

Material (X1), Kompensasi Sosial (X2), dan Kompensasi Aktifitas (X3). Tabel-tabel berikut menggambarkan mengenai jawaban responden dalam setiap item variabel Kompensasi.

Tabel 4.2

Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Kompensasi Material (X1)

indikator	item	frekuensi dan persentase jawaban responden										skor
		1		2		3		4		5		rata-
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	rata
Konvensasi material (X1.1)	X1.1.1	2	3.1	2	3.1	7	10.9	21	32.8	32	50	4.2
	X1.1.2	2	3.1	4	6.2	5	7.8	33	51.6	20	31.2	4
	X1.1.3	0	0	1	1.6	2	3.1	28	43.8	33	51.6	4.4
	X1.1.4	0	0	1	1.6	6	9.4	34	53.1	23	35.9	4.2
	X1.1.5	1	1.6	1	1.6	6	79.4	30	46.9	26	40.6	4.2
	X1.1.6	2	3.1	4	6.2	5	7.8	33	51.6	20	31.2	4.4
	X1.1.7	0	0	1	1.6	6	9.4	34	53.1	23	35.9	4.2

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa variabel variasi kemampuan yang terdiri dari 6 item X1.1.1 yaitu “Kompensasi yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban.” Ada 2 (3.1%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 2 (3.1%) orang menjawab tidak setuju Ada 7 (10.9%) orang menjawab kurang setuju Ada 21 (32.8) orang menjawab setuju Ada 32 (50.0) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.2, jadi dapat disimpulkan jawaban responden sangat tinggi meskipun ada 2 orang yang

menjawab sangat tidak setuju dan 2 orang menjawab tidak setuju.

Selanjutnya terkait item X1.1.2 jawaban responden sebagai berikut Ada 2 (3.1%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 4 (6.2%) orang menjawab tidak setuju Ada 5 (78%) orang menjawab kurang setuju Ada 33 (51.6%) orang menjawab setuju Ada 20 (31.2%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah tinggi, meskipun ada 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 4 orang menjawab tidak setuju.

Selanjutnya terkait item X1.1.3 jawaban responden sebagai berikut Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 2 (3.1%) orang menjawab kurang setuju Ada 28 (43.8%) orang menjawab setuju Ada 30 (31.6%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.4 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi, meskipun ada 1 orang yang menjawab tidak setuju dan 2 orang menjawab kurang setuju.

Selanjutnya terkait item X1.1.4 jawaban responden sebagai berikut Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 6 (9.4%) orang menjawab kurang setuju Ada 34 (53.1%) orang menjawab setuju ada 23 (35.9%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi, meskipun ada 1 orang yang menjawab tidak setuju dan 6 orang menjawab kurang setuju.

Selanjutnya terkait item X1.1.5 jawaban responden sebagai berikut Ada 1 (1.6%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 6 (79.4%) orang menjawab kurang setuju Ada 30 (46.9%) orang menjawab setuju Ada 26(40.6%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-

rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi, meskipun ada 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju.

Selanjutnya terkait item X1.1.6 jawaban responden sebagai berikut Ada 2 (3.1%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 4 (6.2%) orang menjawab tidak setuju Ada 5 (7.8%) orang menjawab kurang setuju Ada 33 (51.6%) orang menjawab setuju Ada 20(31.2%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi, meskipun ada 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju.

Selanjutnya terkait item X1.1.7 jawaban responden sebagai berikut Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 6 (9.4%) orang menjawab kurang setuju Ada 34 (53.1%) orang menjawab setuju Ada 23(35.9%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi, meskipun ada 1 orang yang menjawab tidak setuju dan 6 orang menjawab kurang setuju.

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa variabel otonomi yang terdiri dari 4 item X2.1.1 yaitu “Saya merasa senang bekerja disini karena saya bekerja sama dengan teman-teman yang akan selalu memberikan dorongan semangat kepada saya jika saya sedang mendapatkan masalah dalam bekerja” Ada 2 (3.1%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 2(3.1%) orang menjawab tidak setuju Ada 7 (10.9%) orang menjawab kurang setuju Ada 21 (32.8) orang menjawab setuju Ada 32 (50.0) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-

rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden sangat tinggi meskipun ada 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 2 orang menjawab tidak setuju.

Tabel 4.3

Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Kompensasi Sosial (X2)

Indicator	item	frekuensi dan persentase jawaban responden										skor rata- rata
		1		2		3		4		5		
		f	%	F	%	f	%	F	%	f	%	
Kompensasi Sosial (X2.1)	X2.1.1	2	3.1	2	3.1	7	10.9	21	32.8	32	50.0	4.2
	X2.1.2	2	3.1	4	6.2	5	7.8	33	51.6	20	31.3	4
	X2.1.3	0	0	1	1.6	2	3.1	28	43.8	33	51.6	4.4
	X2.1.4	0	0	1	1.6	6	9.4	34	53.1	23	35.9	4.2

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Terkait item X2.1.2 jawaban responden sebagai berikut Ada 2 (3.1%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 4 (6.2%) orang menjawab tidak setuju Ada 5 (7.8%) orang menjawab kurang setuju Ada 33 (51.6%) orang menjawab setuju Ada 20 (31.2%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah tinggi, meskipun ada 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 4 orang menjawab tidak setuju.

Selanjutnya terkait itemX2.1.3 Ada 1 (1.6%) orang menjawa tidak setuju Ada 2 (3.1%) orang menjawab kurang setuju Ada 28 (43.8%) orang menjawab setuju 33 (51.6%) dengan skor rata-rata 4.4 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi meskipun ada 1 orang yang menjawab tidak setuju an ada 2 orang yang jawab kurang setuju.

Selanjutnya terkait item X2.1.4 Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 6 (9.4%) orang menjawab kurang setuju Ada 34(53.1%) orang menjawab setuju 23(35.9%) dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi meskipun ada 1 orang yang menjawab tidak setuju an ada 6 orang yang jawab kurang setuju.

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa variabel variasi kemampuan yang terdiri dari 2 item X3.1.1 yaitu “Instansi memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan guna peningkatan kinerja karyawan.” Ada 2 (3.1%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 2 (3.1%) orang menjawab tidak setuju Ada 7 (10.9%) orang menjawab kurang setuju Ada 21 (32.8) orang menjawab setuju Ada 32 (50.0) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.2, jadi dapat disimpulkan jawaban responden sangat tinggi meskipun ada 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 2 orang menjawab tidak setuju.

Tabel 4.4

Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Kompensasi Aktifitas (X3)

indikator	item	frekuensi dan persentase jawaban responden										skor rata- rata
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Konvensasi	X3.1.1	2	3.1	2	3.1	7	10.9	21	32.8	32	50	4.2
aktivitas (X3.1)	X3.1.2	2	3.1	4	6.2	5	7.8	33	51.6	20	31.2	4

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Selanjutnya terkait item X3.1.2 jawaban responden sebagai berikut Ada 2

(3.1%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 4 (6.2%) orang menjawab tidak setuju Ada 5 (7.8%) orang menjawab kurang setuju Ada 33 (51.6%) orang menjawab setuju Ada 20 (31.2%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah tinggi, meskipun ada 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 4 orang menjawab tidak setuju.

4.2.1.2 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Budaya Organisasi (X) terdiri dari 5 indikator, yaitu Pekerjaan Itu Sendiri (Z1), Gaji (Z2), Kesempatan Promosi (Z3), Pengawasan (Z4) dan Rekanan Kerja (Z5). Tabel-tabel berikut menggambarkan mengenai jawaban responden dalam setiap item variabel Kepuasan Kerja.

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa variabel otonomi yang terdiri dari 5 item Z1.1.1 yaitu “Tugas yang dikerjakan terasa menarik” Ada 2 (3.1%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 2 (3.1%) orang menjawab tidak setuju Ada 7 (10.9%) orang menjawab kurang setuju Ada 21 (32.8) orang menjawab setuju Ada 32 (50.0) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden sangat tinggi meskipun ada 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 2 orang menjawab tidak setuju.

Terkait item Z1.1.2 jawaban responden sebagai berikut Ada 2 (3.1%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 4 (6.4%) orang menjawab tidak setuju Ada 5 (7.8%) orang menjawab kurang setuju Ada 33 (51.6%) orang menjawab setuju Ada 20 (31.2%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah tinggi, meskipun ada 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 4 orang menjawab tidak setuju.

Tabel 4.5**Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Pekerjaan Itu Sendiri (Z1)**

indikator	item	frekuensi dan persentase jawaban responden										skor rata- rata
		1		2		3		4		5		
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
Pekerjaan Itu Sendiri (Z1.1)	Z1.1.1	2	3.1	2	3,1	7	10.9	21	32.8	32	50.0	4.2
	Z1.1.2	2	3.1	4	6.2	5	7.8	33	51.6	20	31.2	4
	Z1.1.3	0	0	1	1.6	2	3.1	28	43.8	33	51.6	4.4
	Z1.1.4	0	0	1	1.6	6	9.4	34	53.1	23	35.9	4.2
	Z1.1.5	1	1.6	1	1.6	6	9.4	30	46.9	26	40.6	4.2

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Selanjutnya terkait item Z1.1.3 Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 2 (3.1%) orang menjawab kurang setuju Ada 28(43.8%) orang menjawab setuju 33 (51.6%) dengan skor rata-rata 4.4 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi meskipun ada 1 orang yang menjawab tidak setuju an ada 2 orang yang jawab kurang setuju.

Selanjutnya terkait item Z1.1.4 Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 6 (9.4%) orang menjawab kurang setuju Ada 34(53.1%) orang menjawab setuju 23 (35.9%) dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi meskipun ada 1 orang yang menjawab tidak setuju an ada 6 orang yang jawab kurang setuju.

Selanjutnya terkait item Z 1.1.5 Ada 2 (3.1%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 1(1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 1 (1.6%) orang

menjawab kurang setuju Ada 6(9.4%) orang menjawab setuju 30 (40.6%) dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi meskipun ada 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju an ada 1 orang yang jawab tidak setuju.

Tabel 4.6

Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Gaji (Z2)

indikator	item	frekuensi dan persentase jawaban responden										skor rata-rata
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Gaji (Z2.1)	Z2.1.1	2	3.1	2	3.1	7	10.9	21	32.8	32	50.0	4.2
	Z2.1.2	0	0	1	1.6	6	9.4	34	53.1	23	35.9	4
	Z2.1.3	1	1.6	1	1.6	6	9.4	30	46.9	26	40.6	4.4
	Z2.1.4	0	0	1	1.6	2	3.1	28	43.8	33	51.6	4.2

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa variabel otonomi yang terdiri dari 4 item Z2.1.1 yaitu “Hasil yang. diterima sesuai dengan tanggungjawab” Ada 2 (3.1%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 2(3.1%) orang menjawab tidak setuju Ada 7 (10.9%) orang menjawab kurang setuju Ada 21 (32.8) orang menjawab setuju Ada 32 (50.0) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden sangat tinggi meskipun ada 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 2 orang menjawab tidak setuju.

Terkait item Z2.1.2 jawaban responden sebagai berikut Ada 1 (1.6%)

orang menjawab tidak setuju Ada 6(9.4%) orang menjawab kurang setuju Ada 34 (53.1%) orang menjawab setuju Ada 23 (35.9%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi, meskipun ada 1 orang yang menjawab tidak setuju dan 6 orang menjawab kurang setuju.

Selanjutnya terkait item Z2.1.3 Ada 1(1.6%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 6 (9.4%) orang menjawab kurang setuju Ada 30 (46.9%) orang menjawab setuju 26 (40.6%) dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi meskipun ada 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan ada 1 orang yang jawab tidak setuju.

Selanjutnya terkait item Z2.1.4 Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 2 (3.1%) orang menjawab kurang setuju Ada 28(43.8%) orang menjawab setuju 33(51.6%) dengan skor rata-rata 4.4 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi meskipun ada 1 orang yang menjawab tidak setuju an ada 2 orang yang jawab kurang setuju.

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa variabel variasi kemampuan yang terdiri dari 2 item Z3.1.1 yaitu “Terdapat kesempatan untuk mendapatkan promosi” Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 6 (9.4%) orang menjawab kurang setuju Ada 34 (53.1%) orang menjawab setuju Ada 23 (35.9) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.2, jadi dapat disimpulkan jawaban responden sangat tinggi meskipun ada 1 orang yang menjawab tidak setuju dan 6 orang menjawab kurang setuju.

Tabel 4.7**Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Kesempatan Promosi (Z3)**

indikator	item	frekuensi dan persentase jawaban responden										skor
		1		2		3		4		5		rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Kesempatan	Z3.1.1	0	0	1	1.6	6	9.4	34	53.1	23	35.9	4.2
Promosi (Z3.1)	Z3.1.2	1	1.6	1	1.6	6	9.4	30	46.9	26	40.6	4.2

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Selanjutnya terkait item X3.1.2 jawaban responden sebagai berikut Ada 1 (1.6%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 6 (9.4%) orang menjawab kurang setuju Ada 30 (46.9%) orang menjawab setuju Ada 26 (40.6%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi, meskipun ada 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju.

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa variabel identitas yang terdiri dari 3 item Z4.1.1 yaitu “Atasan terbuka untuk berdiskusi ketika karyawan mengalami masalah” Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 6 (9.4%) orang menjawab kurang setuju Ada 34 (53.1%) orang menjawab setuju Ada 23 (35.9%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.2, jadi dapat disimpulkan jawaban responden sangat tinggi meskipun ada 1 orang yang menjawab tidak setuju dan 6 orang menjawab kurang setuju.

Terkait item Z4.1.2 jawaban responden sebagai berikut Ada 1 (1.6%)

orang menjawab sangat tidak setuju Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 6 (9.4%) orang menjawab kurang setuju Ada 30 (46.9%) orang menjawab setuju Ada 26 (40.6%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi, meskipun ada 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju.

Tabel 4.8

Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Pengawasan (Z4)

indikator	item	frekuensi dan persentase jawaban responden										skor
		1		2		3		4		5		rata-
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	rata
Pengawasan (Z4.1)	Z4.1.1	0	0	1	1.6	6	9.4	34	53.1	23	35.9	4.2
	Z4.1.2	1	1.6	1	1.6	6	9.4	30	46.9	26	40.6	4.2
	Z4.1.3	2	3.1	4	6.2	5	7.8	33	51.6	20	31.2	4

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Selanjutnya item Z4.1.3 jawaban responden sebagai berikut Ada 2 (3.1%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 4 (6.2%) orang menjawab tidak setuju Ada 5 (7.8%) orang menjawab kurang setuju Ada 33 (51.6%) orang menjawab setuju Ada 20 (31.2%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah tinggi, meskipun ada 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 4 orang menjawab tidak setuju.

Berdasarkan pada tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa variabel otonomi yang terdiri dari 4 item Z5.1.1 yaitu “Rekan kerja terbuka untuk berbagi banyak informasi mengenai teknis pelaksanaan tugas” Ada 2 (3.1%) orang menjawab

sangat tidak setuju Ada 2(3.1%) orang menjawab tidak setuju Ada 7 (10.9%) orang menjawab kurang setuju Ada 21 (32.8) orang menjawab setuju Ada 32 (50.0) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden sangat tinggi meskipun ada 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 2 orang menjawab tidak setuju.

Tabel 4.9

Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Rekanan Kerja (Z5)

Indikator	Item	frekuensi dan persentase jawaban responden										skor
		1		2		3		4		5		rata-
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	rata
Rekanan Kerja (Z5.1)	Z5.1.1	2	3.1	2	3.1	7	10.9	21	32.8	32	50.0	4.2
	Z5.1.2	2	3.1	4	6.2	5	7.8	33	51.6	20	31.2	4
	Z5.1.3	0	0	1	1.6	6	9.4	34	53.1	23	35.9	4.2
	Z5.1.4	1	1.6	1	1.6	6	9.4	30	46.9	26	40.6	4.2

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Selanjutnya terkait item Z5.1.2 yaitu Ada 2 (3.1%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 4(6.2%) orang menjawab tidak setuju Ada 5 (7.8%) orang menjawab kurang setuju Ada 33 (51.6) orang menjawab setuju Ada 20 (31.2) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4 jadi dapat disimpulkan jawaban responden tinggi meskipun ada 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 4 orang menjawab tidak setuju.

Selanjutnya terkait item Z5.1.3 Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 6 (9.4%) orang menjawab kurang setuju Ada 34 (53.1%) orang menjawab

setuju 23 (35.9%) dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi meskipun ada 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan ada 6 orang yang jawab tidak setuju.

Selanjutnya terkait item Z2.1.4 Ada 1 (1.6%) Orang menjawab sangat tidak setuju Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 6 (9.4%) orang menjawab kurang setuju Ada 30(46.9%) orang menjawab setuju 26 (40.6%) dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi meskipun ada 1 orang yang menjawab tidak setuju an ada 1 orang yang jawab kurang setuju.

4.2.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Budaya Organisasi (X) terdiri dari 4 indikator, yaitu Efektivitas Dan Efisiensi (Y1), Otoritas Dan Tanggung Jawab (Y2), Disiplin (Y3) dan Inisiatif (Y4), Tabel-tabel berikut menggambarkan mengenai jawaban responden dalam setiap item variabel Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa variabel identitas yang terdiri dari 3 item Y1.1.1 yaitu “Sebisa mungkin saya menghemat anggaran dalam melakukan pekerjaan saya.” Ada 2 (3.1%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 4 (6.2%) orang menjawab tidak setuju Ada 5 (7.8%) orang menjawab kurang setuju Ada 33 (51.6%) orang menjawab setuju Ada 20 (31.2%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4 jadi dapat disimpulkan jawaban responden tinggi meskipun ada 2 orang yang menjawab tidak setuju dan 4 orang menjawab kurang setuju.

Terkait item Y1.1.2 jawaban responden sebagai berikut Ada 1 (1.6%)

orang menjawab tidak setuju Ada 2 (3.1%) orang menjawab kurang setuju Ada 28 (43.8%) orang menjawab setuju Ada 33 (51.6%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.4 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi, meskipun ada 1 orang yang menjawab tidak setuju dan 2 orang menjawab kurang setuju.

Tabel 4.10

Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Efektivitas (Y1)

indikator	item	frekuensi dan persentase jawaban responden										skor
		1	2		3		4		5		rata-rata	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f		%
Efektivitas (Y1.1)	Y1.1.1	2	3.1	4	6.2	5	7.8	33	51.6	20	31.2	4
	Y1.1.2	0	0	1	1.6	2	3.1	28	43.8	33	51.6	4.4
	Y1.1.3	0	0	1	1.6	6	9.4	34	53.1	23	35.9	4.2

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Selanjutnya item Y1.1.3 jawaban responden sebagai berikut Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 6 (9.4%) orang menjawab kurang setuju Ada 34 (53.1%) orang menjawab setuju Ada 23 (35.9%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi, meskipun ada 2 orang yang menjawab tidak setuju dan 6 orang menjawab kurang setuju.

Berdasarkan pada tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa variabel identitas yang terdiri dari 3 item Y2.1.1 yaitu “Saya bekerja sesuai dengan fungsi saya dalam instansi.” Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 2 (3.1%) orang

menjawab kurang setuju Ada 28 (43.8%) orang menjawab setuju Ada 33 (51.6%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.4 jadi dapat disimpulkan jawaban responden sangat tinggi meskipun ada 1 orang yang menjawab tidak setuju dan 2 orang menjawab kurang setuju.

Tabel 4.11

Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Otoritas (Y2)

indikator	item	frekuensi dan persentase jawaban responden										skor
		1		2		3		4		5		rata-rata
		f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
Otoritas dan (Y2.1)	Y2.1.1	0	0	1	1.6	2	3.1	28	43.8	33	51.6	4.4
	Y2.1.2	0	0	1	1.6	6	9.4	34	53.1	23	35.9	4.2
	Y2.1.3	2	3.1	2	3.1	7	10.9	21	32.8	32	50.0	4.2

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Terkait item Y2.1.2 jawaban responden sebagai berikut Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 6 (9.4%) orang menjawab kurang setuju Ada 34 (53.1%) orang menjawab setuju Ada 23 (35.9%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi, meskipun ada 1 orang yang menjawab tidak setuju dan 6 orang menjawab kurang setuju.

Selanjutnya item Y2.1.3 jawaban responden sebagai berikut Ada 2 (3.1%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 2 (3.1%) orang menjawab tidak setuju Ada 7 (10.9%) orang menjawab kurang setuju Ada 21 (32.8%) orang menjawab setuju Ada 32 (50.0%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.2

jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi, meskipun ada 2 orang yang menjawab tidak setuju dan 2 orang menjawab kurang setuju.

Tabel 4.12

Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Disiplin (Y3)

indikator	item	frekuensi dan persentase jawaban responden										skor
		1		2		3		4		5		rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Disiplin (Y3.1)	Y3.1.1	2	31	4	6.2	5	7.8	33	51.6	20	31.2	4
	Y3.1.2	0	0	1	1.6	2	3.1	28	43.8	33	51.6	4.4

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa variabel variasi kemampuan yang terdiri dari 2 item Y3.1.1 yaitu “Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.” Ada 2 (3.1%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 4 (6.2%) orang menjawab tidak setuju Ada 5 (78%) orang menjawab kurang setuju Ada 33 (51.6%) orang menjawab setuju Ada 20 (31.2%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah tinggi, meskipun ada 2 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 4 orang menjawab tidak setuju.

Selanjutnya terkait item Y3.1.2 jawaban responden sebagai berikut Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 2 (3.1%) orang menjawab kurang setuju Ada 28 (43.8%) orang menjawab setuju Ada 33 (51.6%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.4 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi, meskipun ada 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 4

orang menjawab tidak setuju.

Tabel 4.13

Deskripsi Jawaban Responden pada Indikator Inisiatif (Y4)

indikator	item	frekuensi dan persentase jawaban responden										skor
		1		2		3		4		5		rata-rata
		f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
Inisiatif (Y4.1)	Y4.1.1	0	0	1	1.6	6	9.4	34	53.1	23	35.9	4.2
	Y4.1.2	1	1.6	1	1.6	6	9.4	30	46.9	26	40.6	4.2

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa variabel variasi kemampuan yang terdiri dari 2 item Y4.1.1 yaitu “Variasi aktivitas dalam pekerja” Ada 4 (6.2%) orang menjawab tidak setuju Ada 5 (78%) orang menjawab kurang setuju Ada 33 (51.6%) orang menjawab setuju Ada 20 (31.2%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi, meskipun ada 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 6 orang menjawab tidak setuju.

Selanjutnya terkait item Y4.1.2 jawaban responden sebagai berikut Ada 1 (1.6%) orang menjawab sangat tidak setuju Ada 1 (1.6%) orang menjawab tidak setuju Ada 6 (9.4%) orang menjawab kurang setuju Ada 30 (46.9%) orang menjawab setuju Ada 26 (40.6%) orang menjawab sangat setuju dengan skor rata-rata 4.2 jadi dapat disimpulkan jawaban responden adalah sangat tinggi, meskipun ada 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju.

4.2.2 Uji validitas dan reabilitas instrumen

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Hasil uji validitas dan reabilitas dalam penelitian ini, terlihat pada tabel 4.14 tabel 4.15, dan tabel 4.16 yang menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner valid dan reliabel.

Tabel 4.14
hasil uji validitas dan reabilitas variabel Kompensasi

Item	Validitas			reabilitas	
	Koefisien r	p-value	keterangan	Alpha	keterangan
1	0,951	0,000	Valid	0,811	reliabel
2	0,970	0,000	Valid		
3	0,887	0,000	Valid		
4	0,953	0,000	Valid		
5	0,964	0,000	Valid		
6	0,970	0,000	Valid		
7	0,953	0,000	Valid		
8	0,971	0,000	Valid	0.847	reliabel
9	0,960	0,000	Valid		
10	0,914	0,000	Valid		
11	0,932	0,000	Valid		
12	0,978	0,000	Valid	0.929	reliabel
13	0,977	0,000	Valid		

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4.15**Hasil uji validitas dan reabilitas variabel Kepuasan Kerja**

Item	Validitas			reabilitas	
	Koefisien r	p-value	Keterangan	Alpha	keterangan
1	0,964	0,000	Valid	0.832	reliabel
2	0,957	0,000	Valid		
3	0,911	0,000	Valid		
4	0,939	0,000	Valid		
5	0,968	0,000	Valid		
6	0,964	0,000	Valid	0.849	reliabel
7	0,933	0,000	Valid		
8	0,970	0,000	Valid		
9	0,936	0,000	Valid		
10	0,979	0,000	Valid	0.929	reliabel
11	0,985	0,000	Valid		
12	0,968	0,000	Valid	0.880	reliabel
13	0,972	0,000	Valid		
14	0,971	0,000	Valid		
15	0,955	0,000	Valid	0.851	reliabel
16	0,971	0,000	Valid		
17	0,946	0,000	Valid		

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4.16**Hasil uji validitas dan reabilitas variabel Kinerja Karyawan**

Item	Validitas			reabilitas	
	Koefisien r	p-value	Keterangan	Alpha	keterangan
1	0,964	0,000	Valid	0.871	reliabel
2	0,899	0,000	Valid		
3	0,959	0,000	Valid		
4	0,949	0,000	Valid	0.872	reliabel
5	0,920	0,000	Valid		
6	0,973	0,000	Valid		
7	0,965	0,000	Valid	0.907	reliabel
8	0,918	0,000	Valid		
9	0,979	0,000	Valid	0.929	reliabel
10	0,985	0,000	Valid		

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas dan Reabilitas, semua item yang digunakan pada penelitian ini adalah valid dan reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual di dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Adapun untuk menguji normalitas penelitian ini menggunakan teknik analisis uji Kolmogorov-Smirnov, yang mana apabila nilai hasil uji Kolmogorov-Smirnov signifikansi $> 0,05$ = normal, dan

sebaliknya apabila nilai signifikan $< 0,05$ = tidak normal. Berikut uji normalitas pada penelitian ini.

Tabel 4.17

Hasil Uji Normalitas

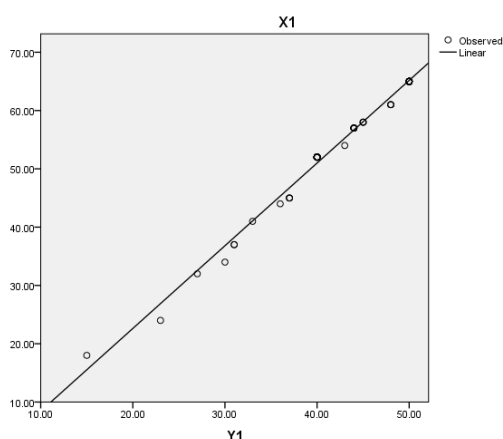
Model	Sig	Keterangan
X dan Z terhadap Y	0.075	Normalitas tercapai

Sumber: Data diolah peneliti: 2021

Hasil dari uji normalitas sebagaimana tabel 4.17, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikan $0,075 > 0,05$ yang berarti uji normalitas tercapai.

4.2.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas untuk mengetahui keadaan di mana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam range variabel independen tertentu. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan scatter plot (diagram pancar) pada program SPSS for Windows versi 21.0. dengan hasil sebagai berikut.



Gambar 4.2

Linieritas

Berdasarkan output “Grafik Scatter Plot” diatas, terlihat titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang linier dan positif antara variabel Kompensasi (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Hubungan positif ini berarti jika Kompensasi mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa uji asumsi linieritas terpenuhi.

4.2.4 Uji Hipotesis

4.2.4.1 Pengaruh Variabel Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.18

Hasil Analisis Regresi Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Standartdized Coefficients	t-test	Sig.	Keterangan
	Beta			
X	0.698	80.754	0,000	Signifikan
Std.error	0,009			
Dependent Variabel			:Y	

Sumber: Data diolah peneliti: 2021

Berdasarkan tabel 4.18, Variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,689 terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan.

4.2.4.2 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Standartdized Coefficients	t-test	Sig.	Keterangan
	Beta			
Z	0.522	98.754	0,000	Signifikan
Std.error	0.005			
Dependent Variabel			:Y	

Sumber: Data diolah peneliti: 2021

Berdasarkan tabel 4.19, Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,522 terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

4.2.4.3 Pengaruh Variabel Kompensasi (X) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.20, Variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 1.334 terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4.20

Hasil Analisis Regresi Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Standartdized Coefficients	t-test	Sig.	Keterangan
	Beta			
X	1.334	86.528	0,000	Signifikan
Std.eror	0,015			
Dependent Variabel			:Z	

Sumber: Data diolah peneliti: 2021

4.2.4.4 Pengaruh Variabel Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening.

Tabel 4.21

Hasil Analisis Regresi Variabel Kompensasi dan Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

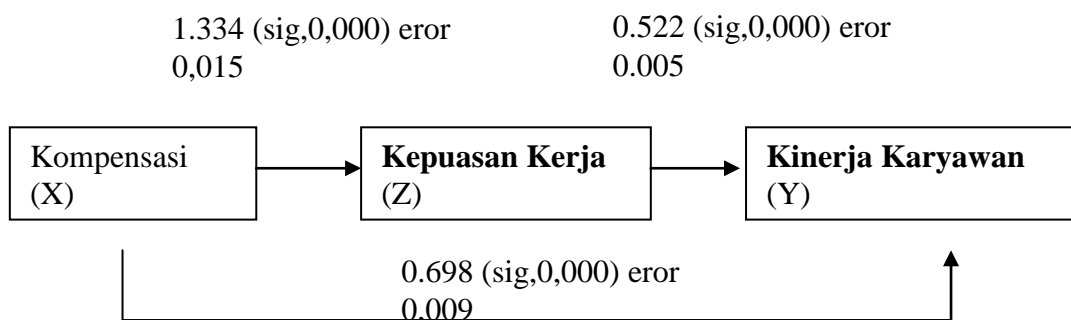
Model	F-test	Sig.	Keterangan
X dan Z	5486.521	0,000	Signifikan
Dependent Variabel :Y			

Sumber: Data diolah peneliti: 2021

Berdasarkan tabel 4.21, Variabel Kompensasi dan Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai F hitung yaitu 5486.521 yang berarti diatas F

tabel yaitu 2,36. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompensasi dan Variabel Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja Karyawan.

4.2.5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung



Gambar 4.3

Lintasan Pengaruh

Hasil analisis jalur dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,698. Dan untuk besarnya pengaruh total $1.334 + 0,522 = 1,856$.

4.2.6 Uji Mediasi (Sobel)

Uji mediasi ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kedudukan variabel intervening dalam penelitian ini. Berikut hasil uji mediasi (sobel test).

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Berdasarkan hasil perhitungan sobel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sobel test statistic sebesar 62.256 yang berarti lebih besar dari 1,96. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja menjadi variabel intervening antara Variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.2.7 Hasil Pembahasan

4.2.7.1 Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,698. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya Kompensasi bagi kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil data penelitian yang membuktikan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan hasil penelitian oleh Kurniawan et al, (2014) yaitu kompensasi baik finansial maupun non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja karyawan tersebut akan berdampak positif kepada kinerja karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2008:118). Sedangkan menurut Sutrisno (2011:184). Pada dasarnya kompensasi itu dapat dibagi menjadi dua aspek, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Adapun kompensasi tidak langsung, maksudnya yaitu pemberian kompensasi tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan menuntut gaji yang mencukupi kebutuhannya dan keluarganya dalam bertahan hidup ditengah mahalanya harga-harga kebutuhan pokok dan kenaikan inflasi.

Namun di sisi lain, perusahaan pun menginginkan efisiensi dalam merekrut dan membayar para pekerjanya. Kontradiksi inilah seringkali menimbulkan friksi antara para pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, pemberian upah yang adil dan proporsional sangat krusial dalam kehidupan perusahaan agar tercipta hubungan yang saling menguntungkan dan win win solution antara karyawan dan perusahaan.

Sebagaimana diriwayatkan dalam hadist Ibnu Majjah berikut:

اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

Artinya: “ Berikan kepada seseorang pekerja sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majjah).

4.2.7.2 Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,522. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukan betapa pentingnya Kepuasan Kerja bagi kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil data penelitian yang membuktikan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan hasil penelitian oleh Retnoningsih, Sunuharjo dan Ruhana (2016), variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.7.3 Kompensasi dan Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 1.334. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya Kompensasi bagi Kepuasan Kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil data penelitian yang membuktikan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan hasil penelitian oleh Rahayu dan Riana (2017), Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kompensasi ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar, dan kepuasan kerja juga ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar.

4.2.7.4 Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai F hitung yaitu 5486.521 yang berarti diatas F tabel yaitu 2,36. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui variabel Kepuasan Kerja. Kompensasi memungkinkan dapat memberikan dampak positif terhadap Kepuasan Kerja pada

karyawan kemudian mampu memberikan peningkatan kinerja kepada karyawan.

Selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Siburian, (2017) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Variabel kompensasi. dan juga variabel motivasi kerja yang dapat berperan sebagai variabel pemoderasi terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan, semakin baik Kompensasi di lakukan maka kinerja karyawan akan semakin baik, sehingga nantinya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik pula bagi perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,698.

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan, semakin baik Kepuasan Kerja di capai maka kinerja karyawan akan semakin baik, sehingga nantinya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik pula bagi perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,522.

Kompensasi berpengaruh terhadap dan Kepuasan Kerja.

Artinya, semakin tinggi Kompensasi yang diberikan terhadap karyawan, maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai

signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 1.334.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Artinya, Kepuasan Kerja dapat menjadi variabel mediasi yang baik antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai F hitung yaitu 5486.521 yang berarti diatas F tabel yaitu 2,36.

5.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Adapun saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu: Peneliti yang melakukan penelitian di daerah tertentu, harus mampu berkomunikasi dengan bahasa daerah setempat, sehingga akan mempermudah peneliti dalam memberi penjelasan untuk pengisian kuesioner.

5.3 Saran Untuk Golden Plaza Di Kabupaten Pamekasan

Berdasarkan hasil penelitian ini. beberapa saran yang dapat diberikan kepada Golden Plaza Di Kabupaten Pamekasan, yaitu Perusahaan perlu meningkatkan peran serta atasan dalam menginformasikan seberapa baik kinerja karyawan selama ini. Besarnya peran serta atasan, akan mampu membantu menyelesaikan masalah terkait perbedaan persepsi antara atasan dan karyawan dalam hal penilaian kinerjanya. Dan perhatikan orang-orang yang direkrut dalam perusahaan, terlebih mereka yang termasuk *fresh graduate* dan yang tidak memiliki minat dan kemampuan di bidangnya. Hal ini akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan lain sebagai rekan kerja dan kinerja perusahaan juga. Selain itu,

lakukan wawancara yang lebih intensif lagi untuk karyawan *fresh graduate* yang tidak memiliki minat di bidang yang ditawarkan oleh perusahaan. Kesalahan dalam merekrut orang akan sangat memberikan dampak yang tidak baik bagi pencapaian dan kesuksesan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, N. (2010). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. In *Masters thesis*. Universitas Dian Nuswantoro.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). PT. Rineka Cipta.
- Aryaningtyas, Ayu dan , Drs. Ma'ruf, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Togamas Solo(Studi Kasus Pada Karyawan Toko Buku Togamas Solo). *Skripsi Thesis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Aulia Rahman dan Syahrizal. (2018). Effect of Compensation and Career Development on Turnover Intention: Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64, 471–477.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prehalindo.
- Djati, S. P. dan M. K. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 25–41.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T., H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE.
- Jane Nelima Wekesa and Silas Nyaroo.M.A. (2013). Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(6), 1–4.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Andi Yogyakarta.
- Kurniawan, M. Adistya Dwi., Hamid, Djamhur dan Utami, H. N. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. Prudential life assurance). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1), 1–8.

- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepu). Andi.
- Mangkunegara, A. A, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Dua.). Alfabeta,CV.
- Muryanto, E. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Pengawasan dan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi* Tidak Diterbitkan. UNS.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nuray, Akter dan Moazzam, H. M. (2016). Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 4(8), 103–116.
- Poltak., S. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja*. Bumi Aksar.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rachmawati, I. K. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Rahayu, Ni Made Nadya; Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen*, 6(11), 5804–5833.
- Retnoningsih, Teguh., Sunuharjo, Bambang Swasto, dan R., & Ika. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 53–59.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12 J). Salemba Empat.

- Santoso, S. (2010). *Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik*. ELex. Media Komputindo.
- Saparuddin, Mukhtar dan Sri, I. N. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank xyz (Persero) TBK. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Siburian, R. T. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada PT PLN Area Kotabumi). *Tesis*. Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Singarimbun, M. & S. E. (2006). *Metode Penelitian Survei*. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sriwidodo, U. dan A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47–57.
- Subechi, Maulana, M. (2015). Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.

LAMPIRAN 1 Bukti Penelitian

GOLDEN SWEET SWALAYAN PAMEKASAN

Alamat: Jl. Stadion, 47, Pamekasan, 69313, Lada, Lawangan Daya, Pademawu, Kabupaten Pamekasan,
Jawa Timur 69323, Telepon: (0324) 334007

SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN

NOMOR : 097/H.02/GOLD/V/2021


Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rachman Hakim,SE,ME
Jabatan : Manajer Golden Sweet Swalayan

Menyatakan bahwa :

Nama : IQBAL DZUNNURRAIEN.
NIM : 14510038
Pendidikan : JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING

Telah melaksanakan penelitian dengan menyebarkan angket kepada para karyawan Golden Sweet Swalayan Pamekasan, demikian surat pemberitahuan ini kami buat dengan sebenar-benarnya,
Terima kasih

Pamekasan, 20 Mei 2021
Manajer,

Rachman Hakim, SE, ME.

LAMPIRAN 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“ PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.” (Survei Pada Karyawan Golden Plaza Di Kabupaten Pamekasan)

Profil Responden:

1. Jenis Kelamin : a. Pria, b. Wanita
2. Usia : a. >20, b. 20-30, c. 30-40
3. Pendidikan : a. SMA, b. Sarjana

• **Petunjuk Pengisian**

Mohon tuk memberikan tanda (√) pada setiap pertanyaan yang

Anda pilih. Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1. KOMPENSASI

A. KOMPENSASI MATERIAL

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	N		SS
1	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban.					
2	Instansi memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan.					
3	Besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada saya sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini.					
4	Instansi sudah memberikan penggantian atas biaya perawatan dan pengobatan yang besarnya sesuai dengan yang diterapkan organisasi.					
5	Instansi telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya.					
6	Instansi telah menyediakan fasilitasfasilitas (parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman dan mushola) yang memadai.					
7	Kebijaksanaan atau sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus di instansi ini cukup adil					

B. KOMPENSASI SOSIAL

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	N		SS
1	Saya merasa senang bekerja disini karena saya bekerja sama dengan teman-teman yang akan selalu memberikan dorongan semangat kepada saya jika saya sedang mendapatkan masalah dalam bekerja					
2	Istansi memberikan tunjangan rekreasi kepada karyawannya.					
3	Instansi telah memberikan peluang promosi atas prestasi kerja saya.					
4	Instansi tidak memberikan kewenangan kepada karyawannya untuk ikut serta dalam mengambil keputusan dalam pemecahan masalah instansi.					

C. KOMPENSASI AKTIFITAS

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	N		SS
1	Instansi memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan guna peningkatan kinerja karyawan.					
2	Instansi tidak memberikan peluang kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan					

2. KEPUASAN KERJA

A. PEKERJAAN ITU SENDIRI

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	N		SS
1	Tugas yang dikerjakan terasa menarik					
2	Terdapat kesempatan untuk belajar hal-hal yang tidak diketahui					
3	Terdapat kesempatan untuk menerima tanggungjawab					
4	Kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan					
5	Kecocokan antara pekerjaan dengan minat yang dimiliki oleh karyawan					

B. GAJI

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	N		SS
1	Hasil yang diterima sesuai dengan tanggungjawab					
2	Hasil yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup					
3	Hasil yang diterima sesuai dengan kinerja					
4	Hasil yang diterima dianggap pantas bila dibandingkan dengan karyawan lain					

C. KESEMPATAN PROMOSI

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	N		SS
1	Terdapat kesempatan untuk mendapatkan promosi					
2	Atasan mendukung karyawan untuk mendapatkan promosi					

D. PENGAWASAN

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	N		SS
1	Atasan terbuka untuk berdiskusi ketika karyawan mengalami masalah					
2	Atasan terbuka untuk memberi masukan kepada karyawan bagaimana cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Atasan memberikan dukungan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik					

E. REKANAN KERJA

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	N		SS
1	Rekan kerja terbuka untuk berbagi banyak informasi mengenai teknis pelaksanaan tugas					
2	Rekan kerjanya bersedia membantu ketika karyawan menghadapi masalah dalam pekerjaannya					
3	Rekan kerjanya mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya					
4	Rekan kerja dapat membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja					

3. KINERJA KARYAWAN

A. EFEKTIVITAS

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	N		SS
1	Sebisa mungkin saya menghemat anggaran dalam melakukan pekerjaan saya.					
2	Saya menganggap ketercapaian hasil pekerjaan sangat penting dalam bekerja.					
3	Saya tidak selalu mengupayakan waktu pencapaian target pekerjaan.					

B. OTORITAS

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	N		SS
1	Saya bekerja sesuai dengan fungsi saya dalam instansi.					
2	Jabatan saya dalam instansi, saya pergunakan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan instansi.					
3	Saya konsisten menjalankan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang digariskan					

C. DISIPLIN

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	N		SS
1	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.					
2	Saya tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik.					

D. INISIATIF

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	N		SS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan segera pada hari itu juga					
2	Jika ada waktu, saya juga mengerjakan pekerjaan untuk esok hari daripada membuang waktu.					

LAMPIRAN 3 Karakteristik Responden

JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	31	48.4	48.4	48.4
Valid Perempuan	33	51.6	51.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<20	34	53.1	53.1	53.1
Valid 20-30	17	26.6	26.6	79.7
30-40	13	20.3	20.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	40	62.5	62.5	62.5
Valid Sarjana	24	37.5	37.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 Hasil Sebaran Kuesioner

No	X1							
	X1.1							TOTAL
	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.1.5	X1.1.6	X1.1.7	
1	1	1	2	2	1	1	2	10
2	1	1	3	3	2	1	3	14
3	2	2	3	3	3	2	3	18
4	2	2	4	3	3	2	3	19
5	3	2	4	3	3	2	3	20
6	3	2	4	3	3	2	3	20
7	3	3	4	3	3	3	3	22
8	3	3	4	4	3	3	4	24
9	3	3	4	4	4	3	4	25
10	3	3	4	4	4	3	4	25
11	3	3	4	4	4	3	4	25
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	5	4	4	4	4	29
33	5	4	5	4	4	4	4	30
34	5	4	5	4	4	4	4	30
35	5	4	5	4	4	4	4	30
36	5	4	5	4	4	4	4	30
37	5	4	5	4	4	4	4	30
38	5	4	5	4	4	4	4	30

39	5	4	5	4	5	4	4	31
40	5	4	5	4	5	4	4	31
41	5	4	5	4	5	4	4	31
42	5	4	5	5	5	4	5	33
43	5	4	5	5	5	4	5	33
44	5	4	5	5	5	4	5	33
45	5	5	5	5	5	5	5	35
46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	5	5	5	5	5	5	5	35
49	5	5	5	5	5	5	5	35
50	5	5	5	5	5	5	5	35
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	5	5	5	5	5	5	5	35
53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	5	5	5	5	5	5	5	35
55	5	5	5	5	5	5	5	35
56	5	5	5	5	5	5	5	35
57	5	5	5	5	5	5	5	35
58	5	5	5	5	5	5	5	35
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	5	5	5	5	5	5	5	35
63	5	5	5	5	5	5	5	35
64	5	5	5	5	5	5	5	35

[illegible]

[illegible]

[illegible]

71

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

LAMPIRAN 5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.909**	.908**	.833**	.901**	.909**	.833**	.951**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.2	Pearson Correlation	.909**	1	.782**	.906**	.905**	1.000**	.906**	.970**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.3	Pearson Correlation	.908**	.782**	1	.804**	.861**	.782**	.804**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.4	Pearson Correlation	.833**	.906**	.804**	1	.929**	.906**	1.000**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.5	Pearson Correlation	.901**	.905**	.861**	.929**	1	.905**	.929**	.964**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.6	Pearson Correlation	.909**	1.000**	.782**	.906**	.905**	1	.906**	.970**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.7	Pearson Correlation	.833**	.906**	.804**	1.000**	.929**	.906**	1	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
X1	Pearson Correlation	.951**	.970**	.887**	.953**	.964**	.970**	.953**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.909**	.908**	.833**	.971**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
X2.2	Pearson Correlation	.909**	1	.782**	.906**	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
X2.3	Pearson Correlation	.908**	.782**	1	.804**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64
X2.4	Pearson Correlation	.833**	.906**	.804**	1	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64
X2	Pearson Correlation	.971**	.960**	.914**	.932**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.909**	.978**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	64	64	64
X3.2	Pearson Correlation	.909**	1	.977**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	64	64	64
X3	Pearson Correlation	.978**	.977**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1
Z1.1	Pearson Correlation	1	.909**	.908**	.833**	.901**	.964**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Z1.2	Pearson Correlation	.909**	1	.782**	.906**	.905**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Z1.3	Pearson Correlation	.908**	.782**	1	.804**	.861**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Z1.4	Pearson Correlation	.833**	.906**	.804**	1	.929**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Z1.5	Pearson Correlation	.901**	.905**	.861**	.929**	1	.968**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64
Z1	Pearson Correlation	.964**	.957**	.911**	.939**	.968**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2
Z2.1	Pearson Correlation	1	.833**	.901**	.908**	.964**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Z2.2	Pearson Correlation	.833**	1	.929**	.804**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Z2.3	Pearson Correlation	.901**	.929**	1	.861**	.970**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Z2.4	Pearson Correlation	.908**	.804**	.861**	1	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64
Z2	Pearson Correlation	.964**	.933**	.970**	.936**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Z3.1	Z3.2	Z3
Z3.1	Pearson Correlation	1	.929**	.979**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	64	64	64
Z3.2	Pearson Correlation	.929**	1	.985**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	64	64	64
Z3	Pearson Correlation	.979**	.985**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Z4.1	Z4.2	Z4.3	Z4
Z4.1	Pearson Correlation	1	.929**	.906**	.968**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64
Z4.2	Pearson Correlation	.929**	1	.905**	.972**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64
Z4.3	Pearson Correlation	.906**	.905**	1	.971**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64
Z4	Pearson Correlation	.968**	.972**	.971**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Z5.1	Z5.2	Z5.3	Z5.4	Z5
Z5.1	Pearson Correlation	1	.909**	.833**	.901**	.955**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Z5.2	Pearson Correlation	.909**	1	.906**	.905**	.971**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Z5.3	Pearson Correlation	.833**	.906**	1	.929**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Z5.4	Pearson Correlation	.901**	.905**	.929**	1	.969**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64
Z5	Pearson Correlation	.955**	.971**	.946**	.969**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.782**	.906**	.964**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64
Y1.2	Pearson Correlation	.782**	1	.804**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64
Y1.3	Pearson Correlation	.906**	.804**	1	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64
Y1	Pearson Correlation	.964**	.899**	.959**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2
Y2.1	Pearson Correlation	1	.804**	.908**	.949**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64
Y2.2	Pearson Correlation	.804**	1	.833**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64
Y2.3	Pearson Correlation	.908**	.833**	1	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64
Y2	Pearson Correlation	.949**	.920**	.973**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y3.1	Y3.2	Y3
Y3.1	Pearson Correlation	1	.782**	.965**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	64	64	64
Y3.2	Pearson Correlation	.782**	1	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	64	64	64
Y3	Pearson Correlation	.965**	.918**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y4.1	Y4.2	Y4
Y4.1	Pearson Correlation	1	.929**	.979**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	64	64	64
Y4.2	Pearson Correlation	.929**	1	.985**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	64	64	64
Y4	Pearson Correlation	.979**	.985**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI REABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.811	.987	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.2344	.98790	64
X1.2	4.0156	.96761	64
X1.3	4.4531	.64068	64
X1.4	4.2344	.68411	64
X1.5	4.2344	.81147	64
X1.6	4.0156	.96761	64
X1.7	4.2344	.68411	64
X1	29.4219	5.47086	64

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.847	.976	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.2344	.98790	64
X2.2	4.0156	.96761	64
X2.3	4.4531	.64068	64
X2.4	4.2344	.68411	64
X2	16.9375	3.11104	64

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	
Cronbach's Alpha		N of Items
.929	.984	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.2344	.98790	64
X3.2	4.0156	.96761	64
X3	8.2500	1.91071	64

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.832	.982	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z1.1	4.2344	.98790	64
Z1.2	4.0156	.96761	64
Z1.3	4.4531	.64068	64
Z1.4	4.2344	.68411	64
Z1.5	4.2344	.81147	64
Z1	21.1719	3.88957	64

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.849	.979	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z2.1	4.2344	.98790	64
Z2.2	4.2344	.68411	64
Z2.3	4.2344	.81147	64
Z2.4	4.4531	.64068	64
Z2	17.1562	2.97726	64

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.929	.988	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z3.1	4.2344	.68411	64
Z3.2	4.2344	.81147	64
Z3	8.4688	1.46892	64

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.880	.985	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z4.1	4.2344	.68411	64
Z4.2	4.2344	.81147	64
Z4.3	4.0156	.96761	64
Z4	12.4844	2.39041	64

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	
Cronbach's Alpha		N of Items
.851	.983	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z5.1	4.2344	.98790	64
Z5.2	4.0156	.96761	64
Z5.3	4.2344	.68411	64
Z5.4	4.2344	.81147	64
Z5	16.7188	3.31648	64

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	
Cronbach's Alpha		N of Items
.871	.969	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4.0156	.96761	64
Y1.2	4.4531	.64068	64
Y1.3	4.2344	.68411	64
Y1	12.7031	2.16524	64

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	
Cronbach's Alpha		N of Items
.872	.972	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y2.1	4.4531	.64068	64
Y2.2	4.2344	.68411	64
Y2.3	4.2344	.98790	64
Y2	12.9219	2.19888	64

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.907	.960	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y3.1	4.0156	.96761	64
Y3.2	4.4531	.64068	64
Y3	8.4688	1.52199	64

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.929	.988	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y4.1	4.2344	.68411	64
Y4.2	4.2344	.81147	64
Y4	8.4688	1.46892	64

LAMPIRAN 6 Deskripsi Variabel
Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.1	3.1	3.1
	2	2	3.1	3.1	6.2
	3	7	10.9	10.9	17.2
	4	21	32.8	32.8	50.0
	5	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.1	3.1	3.1
	2	4	6.2	6.2	9.4
	3	5	7.8	7.8	17.2
	4	33	51.6	51.6	68.8
	5	20	31.2	31.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	2	3.1	3.1	4.7
	4	28	43.8	43.8	48.4
	5	33	51.6	51.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	6	9.4	9.4	10.9

	4	34	53.1	53.1	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	1	1.6	1.6	3.1
	3	6	9.4	9.4	12.5
	4	30	46.9	46.9	59.4
	5	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.1	3.1	3.1
	2	4	6.2	6.2	9.4
	3	5	7.8	7.8	17.2
	4	33	51.6	51.6	68.8
	5	20	31.2	31.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	6	9.4	9.4	10.9
	4	34	53.1	53.1	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.1	3.1	3.1
	2	2	3.1	3.1	6.2
	3	7	10.9	10.9	17.2
	4	21	32.8	32.8	50.0
	5	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.1	3.1	3.1
	2	4	6.2	6.2	9.4
	3	5	7.8	7.8	17.2
	4	33	51.6	51.6	68.8
	5	20	31.2	31.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	2	3.1	3.1	4.7
	4	28	43.8	43.8	48.4
	5	33	51.6	51.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	6	9.4	9.4	10.9
	4	34	53.1	53.1	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.1	3.1	3.1
	2	2	3.1	3.1	6.2
	3	7	10.9	10.9	17.2
	4	21	32.8	32.8	50.0
	5	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.1	3.1	3.1
	2	4	6.2	6.2	9.4
	3	5	7.8	7.8	17.2
	4	33	51.6	51.6	68.8
	5	20	31.2	31.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.1	3.1	3.1
	2	2	3.1	3.1	6.2
	3	7	10.9	10.9	17.2
	4	21	32.8	32.8	50.0
	5	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.1	3.1	3.1
	2	4	6.2	6.2	9.4
	3	5	7.8	7.8	17.2
	4	33	51.6	51.6	68.8
	5	20	31.2	31.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	2	3.1	3.1	4.7
	4	28	43.8	43.8	48.4
	5	33	51.6	51.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	6	9.4	9.4	10.9
	4	34	53.1	53.1	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	1	1.6	1.6	3.1
	3	6	9.4	9.4	12.5
	4	30	46.9	46.9	59.4
	5	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.1	3.1	3.1
	2	2	3.1	3.1	6.2
	3	7	10.9	10.9	17.2
	4	21	32.8	32.8	50.0
	5	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	6	9.4	9.4	10.9
	4	34	53.1	53.1	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	1	1.6	1.6	3.1
	3	6	9.4	9.4	12.5
	4	30	46.9	46.9	59.4
	5	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	2	3.1	3.1	4.7
	4	28	43.8	43.8	48.4
	5	33	51.6	51.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	6	9.4	9.4	10.9
	4	34	53.1	53.1	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	1	1.6	1.6	3.1
	3	6	9.4	9.4	12.5
	4	30	46.9	46.9	59.4
	5	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	6	9.4	9.4	10.9
	4	34	53.1	53.1	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	1	1.6	1.6	3.1
	3	6	9.4	9.4	12.5
	4	30	46.9	46.9	59.4
	5	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.1	3.1	3.1
	2	4	6.2	6.2	9.4
	3	5	7.8	7.8	17.2
	4	33	51.6	51.6	68.8
	5	20	31.2	31.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.1	3.1	3.1
	2	2	3.1	3.1	6.2
	3	7	10.9	10.9	17.2
	4	21	32.8	32.8	50.0
	5	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.1	3.1	3.1
	2	4	6.2	6.2	9.4

	3	5	7.8	7.8	17.2
	4	33	51.6	51.6	68.8
	5	20	31.2	31.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	6	9.4	9.4	10.9
	4	34	53.1	53.1	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z5.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	1	1.6	1.6	3.1
	3	6	9.4	9.4	12.5
	4	30	46.9	46.9	59.4
	5	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.1	3.1	3.1
	2	4	6.2	6.2	9.4
	3	5	7.8	7.8	17.2
	4	33	51.6	51.6	68.8
	5	20	31.2	31.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	2	3.1	3.1	4.7
	4	28	43.8	43.8	48.4
	5	33	51.6	51.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	6	9.4	9.4	10.9
	4	34	53.1	53.1	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	2	3.1	3.1	4.7
	4	28	43.8	43.8	48.4
	5	33	51.6	51.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	6	9.4	9.4	10.9
	4	34	53.1	53.1	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.1	3.1	3.1

	2	2	3.1	3.1	6.2
	3	7	10.9	10.9	17.2
	4	21	32.8	32.8	50.0
	5	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.1	3.1	3.1
	2	4	6.2	6.2	9.4
	3	5	7.8	7.8	17.2
	4	33	51.6	51.6	68.8
	5	20	31.2	31.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	2	3.1	3.1	4.7
	4	28	43.8	43.8	48.4
	5	33	51.6	51.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	6	9.4	9.4	10.9
	4	34	53.1	53.1	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	1	1.6	1.6	3.1
	3	6	9.4	9.4	12.5
	4	30	46.9	46.9	59.4
	5	26	40.6	40.6	100.0
Total		64	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7 Uji Asumsi Klasik

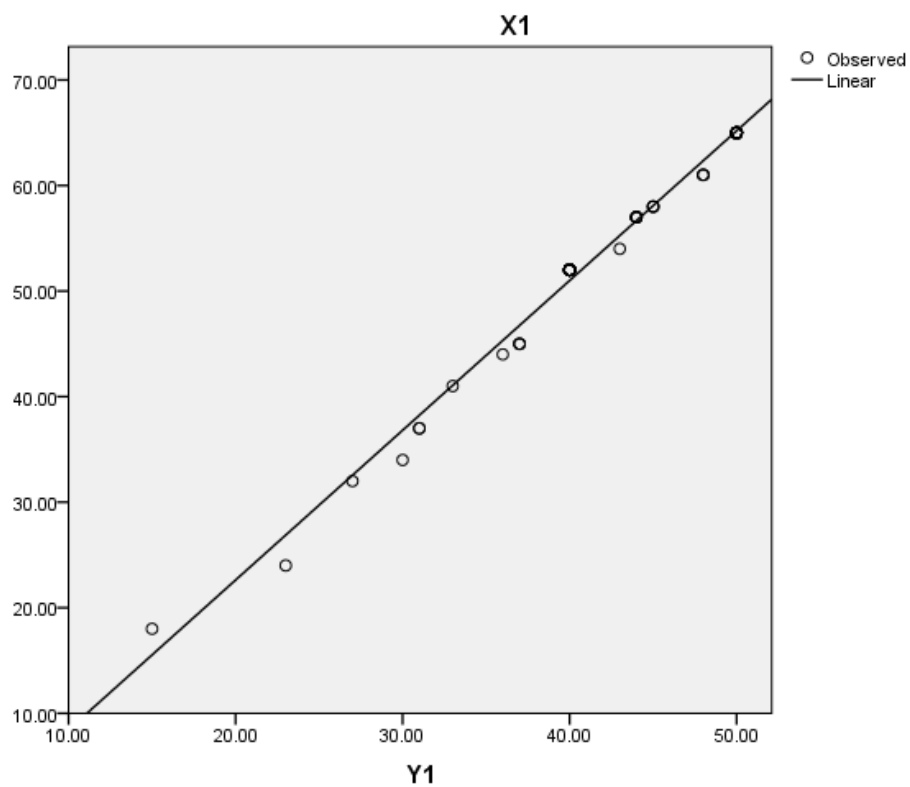
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.04778972
Most Extreme Differences	Absolute		.089
	Positive		.089
	Negative		-.059
Test Statistic			.089
Asymp. Sig. (2-tailed)			.075

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINIERITAS



LAMPIRAN 8 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.415	.481		9.186	.000
	X1	.698	.009	.995	80.754	.000

a. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.156	.857		3.684	.000
	X1	1.334	.015	.996	86.528	.000

a. Dependent Variable: Z1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.864	.409		7.012	.000
	Z1	.522	.005	.997	98.754	.000

a. Dependent Variable: Y1

ANOVA^a













Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3375.097	2	1687.548	5486.521	.000 ^b
	Residual	18.762	61	.308		
	Total	3393.859	63			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), Z1, X1

BUKTI KONSULTASI

Nama : Iqbal Dzunnurraien
NIM/Jurusan : 14510038/Manajemen
Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus
Pada Karyawan Golden Plaza Di Kabupaten Pamekasan)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	02 Oktober 2020	Pengajuan Outline	1. 
2.	21 November 2020	Konsultasi Judul	2. 
3.	6 Maret 2021	Konsultasi BAB I,II,III	3. 
4.	9 Maret 2021	Konsultasi BAB I,II,III	4. 
5.	10 April 2021	Acc Proposal	5. 
6.	19 April 2021	Seminar Proposal	6. 
7.	1 Mei 2021	Konsultasi Kuesioner	7. 
8.	3 Juni 2021	Konsultasi	8. 
9.	7 Juni 2021	Konsultasi BAB IV,V	9. 
10.	14 Juni 2021	Acc BAB IV,V	10. 
11.	15 Juni 2021	Revisi & ACCSkripsi	11. 
12.	16 Juni 2021	ACC keseluruhan	12. 

Malang, 16 Juni 2021

Mengetahui:

Ketua Prodi Manajemen,



Drs. Agus Sucipto., MM., CRA
NIP 196708162003121001

BIODATA PENELITI

Nama lengkap : Iqbal Dzunnurraien
Tempat, tanggal lahir : sumenep, 20 april 1997
Alamat asal : Dsn pesisir Ds pakandangan Barat kec. Bluto
Kab.sumenep Madura
Alamat dimalang : perum green orchid Cluster esmeralda Blok G
no.56
Telp/ Hp :082337323638
Email :Dzunnurraieniqbal@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2002-2008 :MI Nurul Huda
2008-2011 :MTS unggulan Amanatul Ummah Surabaya
2011-2014 :MA unggulan Amanatul ummah

PENDIDIKAN NON FORMAL

2014 -2015 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN
Maliki Malang
2015- 2016 : English Lenguage Center (ELC) UIN Maliki
Malang

PENGALAMAN ORGANISASI

FKMS (forum keluarga Mahasiswa Sumenep)